

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI**

(Studi Kasus pada PT. Kemilau Bintang Timur Cirebon)

TESIS

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Derajat Gelas S-2
Program Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh

**ZAINUR ROSI
201810280211027**

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2020**

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG
DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI**

(Studi Kasus pada PT. Kemilau Bintang Timur Cirebon)

Diajukan oleh :
ZAINUR ROSI
201810280211027

Telah disetujui
Pada hari/tanggal, **Senin/20 April 2020**

Pembimbing Utama

Dr. Aniek Rumijati

Direktur
Program Pascasarjana

Pembimbing Pendamping

Dr. Ahmad Juanda, Ak

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Prof. Akhsanul In'am, Ph.D.

Dr. Eko Handayanto

TESIS

Dipersiapkan dan disusun Oleh

ZAINUR ROSI

201810280211027

Telah dipertahankan di depan penguji
pada hari/tanggal, Kamis/ 16 April 2020
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Magister/Profesi di program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. Aniek Rumijati

Sekretaris : Dr. Ahmad Juanda, Ak

Penguji I : Dr. Mursidi

Penguji II : Dr. M. Jihadi

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : **ZAINUR ROSI**
NIM : 201810280211027
Program Studi : Magister Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. TESIS dengan judul : **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI** Adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 20 mei 2020

Yang menyatakan,



ZAINUR ROSI

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DIMEDIASI KOMITMEN ORGNISASI”** tesis ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister manajemen di Universitas Muhammadiyah Malang.

Penyusunan Tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik itu berupa motivasi, nasehat, saran maupun kritik yang membangun. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Eko Handayanto, MM. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Dr. Aniek Rumijati selaku dosen pembimbing I yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, kritik dan pengarahan dengan penuh keikhlasan, ketulusan dan kesabaran dalam menyelesaikan tesis ini;
3. Dr. Ahmad Juanda, Ak. selaku dosen pembimbing II yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, kritik dan pengarahan dengan penuh keikhlasan, ketulusan dan kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini;
4. Kedua Orang tua tercinta, Ibunda Paini dan Ayahanda Lauhil Mahfud yang telah membimbing dari kecil hingga dewasa dan tiada hentinya memberikan doa, motivasi, semangat dan selalu memberikan dukungan sehingga bisa terselesaikan tesis ini.
5. Nailatul muflikhah, sebagai partner hidup yang selalu memberikan semangat dan motivasi selama proses pengerjaan tesis ini.
6. Teman – Teman Pascasarjana jurusan magister manajemen angkatan 2018, terima kasih atas diskusi, ilmu, dan motivasi kepada saya selama ini.

Akhir kata tidak ada sesuatu yang sempurna di dunia ini, penulis menyadari atas kekurangan dalam penyusunan tesis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun penulis harapkan bagi penyempurnaan tugas akhir ini. Akhirnya, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat dan tambahan pengetahuan bagi penulisan karya tulis selanjutnya. Amin.

Malang, 20 Mei 2020

Penulis



PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI

(Studi Kasus pada PT. Kemilau Bintang Timur Cirebon)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi komitmen organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian survey dan populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan pada PT. Kemilau Bintang Timur Cirebon, untuk sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi yang digunakan sebesar 96 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan alat analisis Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, untuk kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tidak berpengaruh signifikan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hubungan antara stress kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi tidak signifikan artinya komitmen organisasi tidak mampu memediasi stres kerja dan kepuasan kerja.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*

THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION THAT IN MEDIATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENTS

(Case Study at PT. Kemilau Bintang Timur Cirebon)

Abstract

The aim of this study is determining the influence of job stress and job satisfaction on turnover intention which is mediated directly or indirectly by organizational commitment. This type of research uses survey and population research in this study, all employees at PT. Kemilau Bintang Timur Cirebon, for the sample of this study used a saturated sample in which all the population used was 96 employees. The data analysis used is Structural Equation Modeling (SEM) with Smart PLS analysis tools. The results showed that job stress had a positive and significant effect on turnover intention, job stress had a negative and significant effect on organizational commitment, job satisfaction with turnover intention had no significant effect, job satisfaction had a positive and significant effect on organizational commitment. The relations between job stress and job satisfaction on turnover intention through organizational commitment is not significant. It means organizational commitment is not able to mediate job stress and job satisfaction.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
 PENDAHULUAN.....	 1
PENELITIAN TERDAHULU	5
KAJIAN PUSTAKA.....	5
Turnover Intention.....	6
Komitmen Organisasi.....	7
Stres Kerja	8
Kepuasan Kerja.....	8
 KERANGKA KOSEPTUAL & PENGEMBANGAN HIPOTESIS	 9
METODE PENELITIAN.....	12
HASIL DAN PEMBAHASAN	13
Karakteristik Responden.....	14
Deskripsi Variabel Penelitian.....	15
Pengujian Validitas dan Realibilitas Konstruk	17
Analisis Deskriptif.....	20
<i>Goodnes of Fit</i>	20
Model Penelitian	21
Pengujian Hipotesis <i>Direct Effect</i>	22
Pengujian Hipotesis <i>Indirect Effect</i>	24
Pembahasan	25
 SIMPULAN DAN SARAN.....	 29
Kesimpulan	29
Saran	30
Keterbatasan Penelitian	31
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. Data persentase turnover karyawan tetap	6
2. Definisi Operasional	15
3. Karakteristik Responden.....	16
4. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja.....	17
5. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	18
6. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi	18
7. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Turnover Intention.....	19
8. Uji Validitas Konvergen	20
9. <i>Cross Correlation</i>	21
10. Uji <i>Composite Reliability</i>	21
11. Analisis Deskriptif	22
12. <i>Goodnes of Fit</i>	23
13. Uji Hipotesis <i>Direct Effect</i>	24
14. Uji Hipotesis <i>Indirect Effect</i>	26

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual	11
2. Model Penelitian	23



DAFTAR LAMPIRAN

1. Penelitian Terdahulu
2. Kuisisioner Penelitian
3. Rekapitulasi Data Penelitian
4. Frekuensi Jawaban Responden
5. Nilai *Outer Loading*
6. Nilai *Cross Correlation*
7. Model Penelitian
8. *Path Coefficients* (Mean, STDEV, T-Values)
9. *R-Square*
10. *Construct Realibility and Validity*
11. Uji Hipotesis *Direct Effect*
12. Uji Hipotesis *Indirect Effect*
13. Uji Mediasi *Sobel Test*



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu asset utama bagi perusahaan untuk melakukan semua kegiatan yang direncanakan sebelumnya dan hal yang sangat berharga bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, berhasil atau tidaknya perusahaan salah satu faktor yang menentukan yaitu unsur manusia. Maka dari itu perusahaan harus bisa mengayomi atau memberikan pelayanan terbaik terhadap sumber daya manusia agar perusahaan mendapatkan timbal balik atas kerjasama karena apabila sumber daya manusia atau karyawan perusahaan nyaman dengan pekerjaannya maka karyawan akan melakukan tugasnya dengan senang hati dan lebih produktif, bahkan karyawan tidak mempunyai pikiran niat keluar dari perusahaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya tentang *turnover intention* atau keinginan berpindah bahkan meninggalkan perusahaan dan dengan berbagai alasan yang di sampaikan oleh mereka terutama tentang beban kerja yang di alami (Tulangow et al., 2018).

Dunia kerja saat ini menuntut karyawannya untuk terus bekerja bahkan ada sistem jadwal lembur bagi karyawan yang harus dilaksanakan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan semakin banyak kebutuhan yang harus terpenuhi, beban kerja yang semakin berat, persaingan kerja yang semakin ketat dapat memicu timbulnya stress kerja. Kondisi stress kerja yang sering terjadi pada karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan fisik dan faktor eksternal seperti perbedaan antar pribadi. Menurut Tunjungsari (2011) stres merupakan adanya respon yang kuat terhadap faktor eksternal yang akan menghasilkan penyimpangan fisik dan perilaku organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Zahra et al. (2018) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian Khaidir et al. (2017) menghubungkan variabel stres kerja, kompensasi, kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan dan positif stres kerja terhadap *turnover intention* serta stres kerja lebih dominan daripada variabel lain, dengan begitu stres kerja terbukti mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian ini juga menemukan hal yang sama bahwasannya stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* dengan menggabungkan variabel komitmen

organisasi dan kepuasan kerja (Monica and Putra, 2017). Penelitian dari Tulangow et al. (2018) menemukan hasil yang sedikit berbeda dengan penelitian lain bahwasannya stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* dikarenakan atasan kantor dan rekan kerja yang kurang membantu pekerjaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* salah satunya yaitu stres kerja dan kepuasan kerja (Nasution, 2017). Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (Ibrahim et al., 2016, Sewwandi and Perera, 2016), dengan begitu perusahaan harus memperhatikan dan memberikan solusi atas tingkat stres dan kepuasan karyawan untuk mengurangi tingkat *turnover intention*.

Adapun faktor penting yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan sesuatu yang menyatakan perasaan atas senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya (Potale and Uhing, 2015). Adapun penelitian yang mendukung asumsi ini membuktikan bahwasannya kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah karyawan (Nurmawati et al., 2018, AlBattat and Som, 2013). keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya tergantung sarana atau prasarannya tetapi juga di lihat kepuasan kerja karyawan, jika karyawan yang memiliki rasa puas dengan pekerjaan akan lebih lama dan tidak mempunyai niat berpindah dari perusahaan, sebaliknya jika tingkat kepuasan karyawan belum terpenuhi maka niat pindah atau tingkat *turnover intention* lebih tinggi, dengan begitu rendahnya tingkat dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan (Susanti and Palupiningdyah, 2016).

Penelitian dari (Nazarudin et al., 2016) menjelaskan kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mendukung niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dengan hasil penelitian membuktikan kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* artinya semakin puas karyawan dengan pekerjaannya maka tingkat *turnover intention* akan semakin rendah, selain kepuasan kerja penelitian ini juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* artinya semakin besar

komitmen organisasi karyawan maka tingkat *turnover intention* akan semakin rendah.

Adapun penelitian lain yang mendukung dari Tian-Foreman (2009) membuktikan bahwa ada dukungan kuat kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*, penelitian ini memfokuskan antara karyawan kantor dan non-karyawan kantor hasil menunjukkan niat keluar karyawan non kantor lebih tinggi daripada karyawan kantor, Tetapi ada beberapa penelitian yang menemukan hasil yang berbeda seperti penelitian dari Azeez et al. (2016) penelitian ini menganalisis tentang kepuasan, komitmen organisasi dan *turnover intention* dengan hasil bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan positif dengan *turnover intention* dan juga komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*.

Menurut penelitiannya Mahdi et al. (2012) membuktikan bahwasannya kepuasan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan *turnover intention*, penelitian ini membagi kepuasan kerja menjadi dua yaitu intrinsik dan ekstrinsik maka dapat disimpulkan kepuasan ekstrinsik memiliki hubungan terbalik yang cukup kuat. Penelitian ini juga memberikan hasil yang memiliki hubungan terbalik antara kepuasan kerja dan *turnover intention* dari penelitiannya Yuda and Ardana (2017a) dari hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* selain kepuasan kerja dan stress kerja menurut penelitian Tnay et al. (2013) menjelaskan tentang niat keluarnya karyawan dari perusahaan di bagi menjadi beberapa indikator diantaranya kepuasan kerja, motivasi, dukungan dari manajer, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan persepsi karyawan tentang kesempatan kerja di perusahaan lain. Komitmen organisasi merupakan suatu kegiatan yang mengharapakan adanya keterlibatan diri dalam organisasi dan tidak ada niat untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian dari Lambert and Hogan (2009) menganalisis pentingnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam membentuk *turnover intention* membuktikan bahwa usia, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara langsung mempengaruhi

turnover intention dan hasil selanjutnya juga membuktikan kepuasan kerja, jenis kelamin, kelebihan peran dan keadilan organisasi secara tidak langsung mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Berdasarkan beberapa penelitian Komitmen organisasi sering digunakan sebagai variabel intervening atau variabel mediasi seperti penelitian dari Arianto (2018) membuktikan bahwasannya komitmen organisasi telah sukses memediasi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa pihak terkait PT. Kemilau Bintang Timur dan studi pendahuluan ada beberapa alasan atas ketidakpuasan karyawan dikarenakan beban kerja yang begitu tinggi dimana karyawan harus lembur bahkan harus mengerjakan tambahan pekerjaan yang bukan menjadi tugas pokok karyawan tersebut. Selain itu, beban kerja juga mempengaruhi gaji karyawan yang merasa tidak sebanding dengan beban kerja yang dikerjakan karyawan atau adanya keterlambatan gaji dari perusahaan yang menjadikan karyawan mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan, dari sebagian karyawan juga mengeluhkan tentang ketidaksamaan pekerjaan dengan bidangnya maka dari itu karyawan merasa tertekan dan merasakan stres. Sehingga hal ini menjadi perhatian untuk diteliti dan mencari bagaimana solusi mengatasinya.

Berikut adalah nilai persentase (%) *turnover* karyawan, yang akan di formulasikan berdasarkan tabel berikut :

Tabel 1.
Data Persentase *Turnover* karyawan tetap
Tahun 2015 – 2018

Tahun	Σ Karyawan	Σ Karyawan Masuk	Σ Karyawan Keluar	LTO %
2015	105	3	7	3,883
2016	101	3	4	0,995
2017	100	2	6	4,081
2018	96	1	4	3,17

Sumber : PT. Kemilau Bintang Timur

Dari tabel diatas diketahui bahwa tingkat *turnover* tertinggi 4,081% pada tahun 2017 dan pada tahun terakhir sebesar 3,17% dengan menggunakan rumus LTO (*Labour Turnover*).

Soegandhi (2013) bila tingkat intensi keluar karyawan mencapai 2% ke atas bisa dikategorikan tinggi, melihat data diatas pada tahun 2018 tingkat *turnover* tergolongkan tinggi bisa disimpulkan bahwasannya karyawan kurang betah di perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dan beberapa penelitian terdahulu masih memberikan hasil yang kontroversi antara teori dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi sebagai *Variabel Intervening*.

Tujuan penelitian ini untuk (1) Mendeskripsikan stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Turnover Intention*, (2) menganalisis stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, (3) menganalisis stres kerja berpengaruh terhadap komitmen Organisasi, (4) menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, (5) menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen Organisasi, (6) menganalisis komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, (7) menganalisis stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui komitmen organisasi, (8) menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui komitmen organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk bagi perusahaan berupa masukan untuk mengurangi niat karyawan untuk keluar dan menjadi bahan rujukan bagi peneliti yang akan datang.

KAJIAN PUSTAKA

PENELITIAN TERDAHULU

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Zahra, Khan, Imran, Aman, & Ali, (2018) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara stres kerja terhadap turnover intention. Dalam penelitian Khaidir & Sugianti, (2016) menghubungkan variabel stres kerja, kompensasi, kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan dan positif stres kerja terhadap turnover intention serta stres kerja lebih dominan daripada variabel lain, dengan begitu stres kerja terbukti mempengaruhi turnover intention.

Penelitian dari Tulangow et al. (2018) menemukan hasil yang sedikit berbeda dengan penelitian lain bahwasannya stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* dengan kondisi yang dialami pada penelitian ini diberikan oleh atasan kantor dan rekan kerja yang kurang membantu pekerjaan.

Adapun penelitian lain yang mendukung dari Tian-Foreman (2009) membuktikan bahwa ada dukungan kuat kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*, Tetapi ada beberapa penelitian yang menemukan hasil yang berbeda seperti penelitian dari Azeez et al. (2016) penelitian ini menganalisis tentang kepuasan, komitmen organisasi dan *turnover intention* dengan hasil bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan positif dengan *turnover intention* dan juga komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*, dan di dukung oleh penelitiannya Mahdi et al. (2012) membuktikan bahwasannya kepuasan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan *turnover intention*.

TURNOVER INTENTION

Turnover intention merupakan suatu rencana karyawan yang akan mencari pekerjaan baru dan meninggalkan perusahaan dengan kurun waktu yang dekat (Kundu and Gahlawat, 2015). Menurut Liu et al. (2010) intensi turnover merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela ketika tingkat pendapatan meningkat dalam organisasi, hal itu akan mengurangi statusnya dan meningkatkan biaya untuk mempekerjakan kembali staf baru. *Turnover intention* juga didefinisikan faktor yang bisa memediasi antara seorang itu benar-bener keluar atau niat untuk keluar dari perusahaan (Yücel, 2012a).

Turnover Intention juga didefinisikan sebagai rencana karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat (kundu dan gahlawat 2015; Parry, 2008). *Turnover intention* merupakan niat seorang individu untuk meninggalkan organisasi tempat dia bekerja karena alasan tertentu (Becker et al., 2012). Sedangkan (Benjamin Olabimitan et al., 2012) mendefinisikan *Turnover Intention* merupakan niat untuk meninggalkan dan persepsi terhadap alternatif pekerjaan.

INDIKATOR *TURNOVER INTENTION*

Mobley (2011) ada indikator yang digunakan untuk mengukur *Turnover Intention* yaitu sebagai berikut : (1) Berfikir untuk berhenti, suatu cerminan individu yang berfikir untuk keluar dari perusahaan atau masih tetep di perusahaan. Berawal dari ketidakpuasan karyawan kemudian mereka mulai muncul fikiran untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini sehingga dapat mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan, (2) Keinginan Untuk Meninggalkan, suatu kondisi dimana individu atau karyawan mencari pekerjaan lain apabila karyawan mulai sering memikirkan untuk keluar dari perusahaan, (3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain, suatu kondisi dimana individu atau karyawan sudah berniat untuk keluar dari perusahaan apabila telah menemukan pekerjaan baru yang lebih baik maka lambat atau cepat karyawan akan memutuskan pilihannya antara tetap atau keluar dari perusahaan.

KOMITMEN ORGANISASI

Luthans (2012) Komitmen Organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sutanto and Gunawan (2013) dalam penelitiannya bahwasannya komitmen organisasi merupakan keinginan tinggi karyawan untuk berbagi dan berkorban untuk perusahaan.

Robbins and Judge (2006) komitmen organisasional (Organizational Commitment) merupakan situasi dimana seorang individu mendukung organisasi tertentu sebagai tujuan dan keinginan untuk mempertahankan dan memelihara dalam organisasi.

INDIKATOR KOMITMEN ORGANISASI

Allen and Meyer (1990) berpendapat ada tiga dimensi komitmen dalam organisasi. Tiga dimensi komitmen organisasi tersebut adalah:

- 1) ***Affective commitment*** (komitmen afektif), yaitu keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Komitmen afektif ini menunjukkan sikap loyalitas seorang karyawan untuk tetap tinggal pada organisasi.
- 2) ***Continuance commitment*** (komitmen berkelanjutan), yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus

dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Pada dasarnya, seorang karyawan akan mempertimbangkan untuk tetap tinggal pada organisasi agar dapat memenuhi kebutuhannya.

- 3) ***Normative commitment*** (komitmen notmatif), yaitu komitmen yang terkait dengan kewajiban pada organisasi dengan memiliki keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi.

STRES KERJA

Martoyo (2007) stres merupakan tekanan batin yang di alami oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya di suatu organisasi.

Robbins and Coulter (2010) stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, tuntutan yang terkait dengan apa yang diinginkan. Menurut Siagian (2015) stres merupakan kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik individu.

INDIKATOR STRES KERJA

Robbins and Timothy (2008) potensi sumber stres di bagi menjadi tiga perangkat yaitu : (1) **Faktor Lingkungan**, ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi perencanaan struktur organisasi. Ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam organisasi. (2) **Faktor Organisasi**, banyak sekali faktor dalam organisasi yang menimbulkan stres, tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan serta rekan kerja yang tidak menyenangkan, (3) **Faktor Individu**, Faktor utama di dalam organisasi yang menimbulkan stres yaitu mencakup kehidupan pribadi karyawan seperti contoh persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

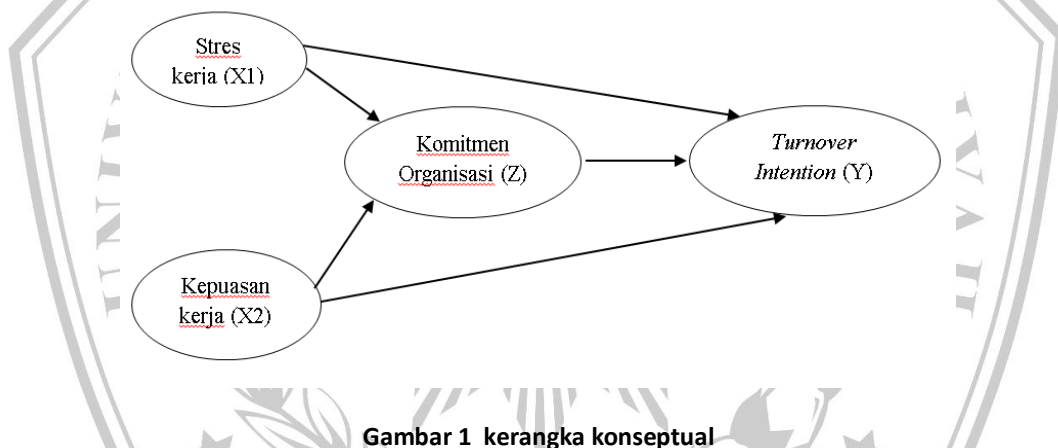
KEPUASAN KERJA

Mangkunegara (2017) kepuasan kerja merupakan perasaan yang mendorong diri karyawan berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisinya. Perasaan yang melibatkan pekerjaan aspek aspek seperti gaji, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, sedangkan perasaan yang melibatkan dirinya seperti umur, kondisi kesehatan, pendidikan dan kemampuan. Menurut Luthans (2012) kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan yang di nilai penting.

INDIKATOR KEPUASAN KERJA

Luthans (2012) kepuasan kerja di bagi menjadi lima dimensi penting dimana karyawan memiliki respons aktif. Sebagai berikut : (1) **Pekerjaan itu sendiri**, Dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab, (2) **Gaji**, Sejumlah upah atau imbalan yang diterima karyawan dan hal ini bisa dianggap pantas di bandingkan dengan orang lain dalam organisasi, (3) **Kesempatan Promosi**, Kesempatan seorang karyawan untuk maju dalam organisasi, (4) **Pengawasan**, Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, (5) **Rekan Kerja**, tingkat dimana rekan kerja pandai di bidang teknis dan selalu mendukung secara sosial.

Berdasarkan Latar belakang dan kajian Pustaka, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 kerangka konseptual

Stres Kerja dan *Turnover Intention*

Turnover intention memiliki daya tarik peneliti untuk dikembangkan karena sampai saat ini masih belum bisa efektif untuk mengatasinya, salah satu faktor yang mempengaruhi turnover intention yaitu stres kerja, stres kerja merupakan adanya respon yang kuat terhadap faktor eksternal yang akan menghasilkan penyimpangan fisik dan perilaku organisasi (Tunjungsari, 2011).

Penelitian dari Septiari and Ardana (2016) membuktikan bahwasannya stress kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention*, penelitian lain juga membuktikan bahwasannya stress kerja berpengaruh signifikan dan positif

terhadap *turnover intention* (Adebayo and Ogunsina, 2011). Berdasarkan beberapa penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Maka hipotesis pertama yaitu stress kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

H₁ : Stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja dan komitmen Organisasi

Siagian (2015) stres merupakan kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik individu. Menurut penelitian dari Li et al. (2017) dengan menunjukan bahwa adanya pengaruh signifikan negatif antara variabel stres kerja terhadap variabel komitmen organisasi. Didukung pula dengan penelitian Velnampy and Aravinthan (2013) yang mengungkapkan variabel stres kerja terhadap komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif diantara keduanya. Maka hipotesis kedua yaitu stress kerja berpengaruh terhadap komitmen Organisasi.

H₂ : Stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Kepuasan kerja dan *Turnover Intention*

Martoyo (2007) Kepuasan kerja merupakan keadaan karyawan dimana tidak menemukan titik temu balas jasa yang diinginkan dari perusahaan, umumnya balas jasa ini berupa finansial atau nonfinansial.

Beberapa peneliti seperti, Nazarudin et al. (2016) Tian-Foreman (2009) Saeed et al. (2014a) dan Lai and Chen (2012) menyatakan bahwa semakin puas karyawan maka tingkat *Turnover Intention* akan rendah, sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka tingkat *Turnover Intention* akan tinggi. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Maka hipotesis ketiga adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

H₃ : Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasi

Coomber and Barriball (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi positif atau menyenangkan yang diakibatkan oleh penghargaan atas pekerjaan seseorang atau pengalaman pekerjaannya. Law and Guo (2016) mengungkapkan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan memiliki pengaruh signifikan. Yücel (2012a) dan Aghdasi et al. (2011) dalam penelitian yang mereka

lakukan membuktikan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional memiliki hubungan yang positif signifikan. Tingkat komitmen organisasi akan menjadi tinggi terhadap perusahaan pada saat tingkat kepuasan kerja mereka dapat dipenuhi oleh organisasi atau perusahaan mereka. Maka hipotesis keempat yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen Organisasi.

H₄ : Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention*

Sebelumnya tentang komitmen dan niat berpindah pekerjaan telah dibuktikan oleh Velnampy and Aravinthan (2013) yang berpendapat bahwa komitmen organisasi terhadap niat berpindah dari pekerjaan memiliki hubungan yang negatif dan signifikan. Yadav and Misra (2015) dan Saeed et al. (2014b) dalam penelitian mereka diketahui bahwa komitmen organisasi terhadap turnover intention berpengaruh negatif dan signifikan. Zhang et al. (2015) menemukan komitmen organisasi terhadap intensi keluar karyawan yang dapat diartikan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi memang berpengaruh negatif signifikan yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin rendah tingkat turnover intention yang akan terjadi. Maka hipotesis kelima yaitu komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H₅ : Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Stres Kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi

Variabel *Intervening* atau mediasi merupakan variabel yang berada di antara variabel bebas dan variabel terikat, variabel *Intervening* juga mempengaruhi hubungan antara variabel *Independent* dan *Dependent* menjadi hubungan yang tidak langsung (Wahyudi and Pawestri, 2006).

Robbins and Judge (2006) komitmen organisasional (Organizational Commitment) merupakan situasi dimana seorang individu mendukung organisasi tertentu sebagai tujuan dan keinginan untuk mempertahankan dan memelihara dalam organisasi. Dalam penelitian Arianto (2018), (Rismawan et al., 2014), (Kafashpoor et al., 2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara variabel *Independent* dan variabel *Dependent*. Maka dari itu hipotesis ke tiga adalah stress kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi.

H₆ : Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi

Kepuasan Kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi

Luthans (2012) Komitmen Organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dalam penelitian Rismawan et al. (2014), Hakim and Sutrisno (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara variabel *Independent* dan variabel *Dependent*. Maka dari itu hipotesis ke empat adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi.

H₇ : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian atau sampel penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian Survey. Menurut Sugiyono (2016) yang disebut penelitian survey merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Populasi, sampel dan teknik sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah Semua karyawan PT Kemilau Bintang Timur Cirebon sebanyak 96, Untuk menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiono (2014) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan. Sampel yang digunakan sebanyak 96 karyawan, pengumpulan data data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert yaitu 1 – 5 dan disain pemodelan hubungan antar variabel

penelitian adalah SEM (*structural equation modelling*), dan pengolahan data dengan bantuan *software Smart PLS*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan empat variabel yang terdiri dari variabel independen, variabel mediasi dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari Stres Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2). Variabel mediasi yaitu Komitmen Organisasi (Z). variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y). berikut adalah tabel definisi operasional dalam penelitian ini.

Tabel 2.
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala pengukuran
Stres Kerja (X_1) (Robbins and Coulter, 2010)	Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, tuntutan yang terkait dengan apa yang diinginkan.	Stres kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut : <ul style="list-style-type: none"> - Faktor Lingkungan - Faktor Organisasi - Faktor Individu 	Likert
Kepuasan Kerja (X_2) (Luthans, 2012)	Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan yang di nilai penting.	Kepuasan kerja di bagi menjadi lima dimensi penting dimana karyawan memiliki respons aktif; <ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan itu sendiri - Gaji - Pengawasan - Promosi - Rekan Kerja 	Likert
Komitmen Organisasi (Z) (Allen and Meyer, 1990a)	Komitmen organisasional (Organizational Commitment) merupakan situasi dimana seorang individu mendukung organisasi tertentu sebagai tujuan dan keinginan untuk mempertahankan dan memelihara dalam organisasi.	Ada tiga dimensi komitmen dalam organisasi. Tiga dimensi komitmen organisasi tersebut adalah: <ul style="list-style-type: none"> - <i>Affective Commitment</i> - <i>Continuance Commitment</i> - <i>Normative Commitment</i> 	Likert
Turnover Intention (Y) (Mobley, 2011)	<i>Turnover Intention</i> adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan	Ada indikator yang digunakan untuk mengukur Turnover Intention yaitu sebagai berikut :	Likert

	perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini	<ul style="list-style-type: none"> - Berfikir untuk berhenti - Keinginan untuk meninggalkan - Keinginan untuk mencari pekerjaan lain 	
--	---	---	--

Karakteristik Responden

Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan data tentang karakteristik responden. Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan data tentang karakteristik responden. Data deskriptif responden sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik responden

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
1.	Jenis Kelamin: 1. Laki-laki 2. Perempuan Jumlah	54 42 96	56,2% 43,8% 100%
2.	Status Pernikahan: 1. Belum Menikah 2. Menikah Jumlah	31 65 96	32,2% 67,8% 100%
3.	Tingkat Usia: 1. < 20 tahun 2. 21 – 30 tahun 3. 30 – 40 tahun 4. > 40 tahun Jumlah	13 37 28 18 96	13,6% 38,6% 29,1% 18,7% 100%
4.	Tingkat Pendidikan: 1. SMA/ SMK 2. D3 3. S1 4. S2 Jumlah	26 21 44 5 96	27% 21,9% 45,9% 5,2% 100%
5.	Masa Kerja: 1. < 5 tahun 2. 5 – 10 tahun 3. 11 – 15 tahun 4. > 15 tahun Jumlah	55 41 - - 96	57,2% 42,8% 100%

Tabel 3. Diatas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yaitu mayoritas laki laki sebanyak 54 orang (56,2%), jumlah responden berdasarkan

status pernikahan yaitu mayoritas sudah menikah sebanyak 65 orang (67,8%), jumlah responden berdasarkan tingkat usia yaitu mayoritas rentan usia antar 21 – 30 tahun sebanyak 37 orang (38,6%), jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu mayoritas S1 sebanyak 44 orang (45,9%) dan jumlah responden berdasarkan masa kerja yaitu mayoritas < 5 tahun sebanyak 55 orang (57,2%).

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel Stres Kerja

Penilaian responden terhadap variabel Stres kerja (X_1) dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Stres kerja

No Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Kriteria
	5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)		
1	15	57	20	4		371	Tinggi
2	21	58	14	3		385	Tinggi
3	21	59	11	5		384	Tinggi
4	24	57	10	4	1	387	Tinggi
5	19	65	7	5		386	Tinggi
6	17	40	22	13	4	341	Tinggi
7	23	59	8	6		387	Tinggi
8	28	48	15	5		387	Tinggi
9	17	59	15	5		376	Tinggi
10	28	58	7	3		399	Tinggi
11	29	59	5	2	1	401	Tinggi
Jumlah Rata – Rata						382	TINGGI

Tabel 4 menunjukkan distribusi jawaban responden stres kerja dengan jumlah skor tertinggi sebesar 401 pada pernyataan (X1.11) dan untuk jumlah skor terendah sebesar 341 pada pernyataan (X1.6). Jumlah rata-rata skor untuk variabel stres kerja sebesar 382 termasuk dalam kriteria tinggi.

Variabel Kepuasan Kerja

Penilaian responden terhadap variabel Kepuasan kerja (X_2) dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan kerja

No Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Kriteria
	5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)		
1	1	5	9	65	16	198	RENDAH
2	1	4	9	70	12	200	RENDAH
3	0	5	21	45	25	198	RENDAH
4	1	6	19	51	19	207	RENDAH
5	2	4	13	53	24	195	RENDAH
6	1	10	8	57	20	203	RENDAH
7	1	9	16	53	17	212	RENDAH
8	1	5	12	51	27	190	RENDAH
9	1	7	6	68	14	201	RENDAH
10	3	8	16	43	26	207	RENDAH
JUMLAH RATA – RATA						201	RENDAH

Tabel 5 menunjukkan distribusi jawaban responden Kepuasan kerja dengan jumlah skor tertinggi sebesar 212 pada pernyataan (X2.7) dan untuk jumlah skor terendah sebesar 190 pada pernyataan (X2.8). Jumlah rata-rata skor untuk variabel kepuasan kerja sebesar 201 termasuk dalam kriteria rendah.

Variabel Komitmen Organisasi

Penilaian responden terhadap variabel Komitmen Organisasi (Z) dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen

No Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Kriteria
	5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)		
1	3	2	19	57	15	209	RENDAH
2	0	6	13	59	18	199	RENDAH
3	2	7	8	58	21	199	RENDAH
4	2	4	15	47	28	193	RENDAH
5	2	5	13	58	18	203	RENDAH
6	2	2	7	57	28	181	RENDAH
7	1	7	6	67	15	200	RENDAH
8	1	10	8	53	24	199	RENDAH
9	2	8	2	59	25	191	RENDAH
JUMLAH RATA – RATA						197	RENDAH

Tabel 6 menunjukkan distribusi jawaban responden Komitmen Organisasi dengan jumlah skor tertinggi sebesar 209 pada pernyataan (Z1.1) dan untuk jumlah skor terendah sebesar 181 pada pernyataan (Z1.6). Jumlah rata-rata skor untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar 197 termasuk dalam kriteria rendah.

Variabel *Turnover Intention*

Penilaian responden terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel *Turnover Intention*

No Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Kriteria
	5	4	3	2	1		
1	15	59	21	1	0	346	TINGGI
2	24	55	16	1	0	390	TINGGI
3	18	65	11	2	0	387	TINGGI
4	31	55	8	2	0	403	TINGGI
5	18	66	8	4	0	386	TINGGI
JUMLAH RATA – RATA						382	TINGGI

Tabel 7 menunjukkan distribusi jawaban responden *Turnover Intention* dengan jumlah skor tertinggi sebesar 403 pada pernyataan (Y1.4) dan untuk jumlah skor terendah sebesar 346 pada pernyataan (X1.1). Jumlah rata-rata skor untuk variabel *Turnover Intention* sebesar 382 termasuk dalam kriteria tinggi.

Pengujian Validitas dan Realibilitas Konstruk

Penggunaan alat analisis PLS mengharuskan pengujian validitas dan realibilitas konstruk untuk memenuhi pengujian *Goodness of Fit* pada *outer model*. Ada tiga pengukuran yang digunakan yaitu 1. *Convergent validity* 2. *Discriminant validity* 3. *Composite reliability*.

a. *Convergen Validity*

Pengukuran *Convergent validity* dari *outer model* yaitu dengan melihat nilai *loading faktor* dari tiap variable. Jika nilai *loading factor* di atas 0,5 maka indikator tersebut dinyatakan valid konvergen. Hasil Pengujian secara lengkap disajikan pada table berikut ini:

Tabel 8. Hasil Pengujian – Convergent Validity

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
STRES KERJA	X1.1	0,730	Valid Konvergen
	X1.2	0,815	
	X1.3	0,850	
	X1.4	0,793	
	X1.5	0,678	
KEPUASAN KERJA	X2.1	0,692	Valid Konvergen
	X2.2	0,743	
	X2.6	0,702	
	X2.7	0,702	
	X2.8	0,776	
	X2.9	0,696	
	X2.10	0,710	
KOMITMEN ORGANISASI	Z1.1	0,806	Valid Konvergen
	Z1.2	0,874	
	Z1.4	0,607	
	Z1.5	0,875	
	Z1.6	0,823	
TURNOVER INTENTION	Y1.1	0,606	Valid Konvergen
	Y1.2	0,829	
	Y1.3	0,810	
	Y1.4	0,725	
	Y1.5	0,656	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel di atas didapatkan *loading factor* dari masing – masing item memiliki nilai di atas 0.5 telah terpenuhi dengan demikian seluruh item dinyatakan valid konvergen.

b. Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* dilakukan untuk membuktikan apakah indikator pada suatu konstruk akan mempunyai *loading factor* terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada *loading factor* dengan konstruk yang lain.

Tabel 9. Hasil Pengujian – Discriminant Validity

	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
X1.1	0,730	-0,506	-0,522	0,571
X1.2	0,815	-0,354	-0,522	0,588
X1.3	0,850	-0,472	-0,528	0,612
X1.4	0,793	-0,368	-0,413	0,571
X1.5	0,678	-0,416	-0,324	0,599
X2.1	-0,370	0,692	0,381	-0,403
X2.2	-0,316	0,743	0,383	-0,389
X2.6	-0,459	0,702	0,430	-0,461

X2.7	-0,515	0,702	0,636	-0,606
X2.8	-0,441	0,776	0,556	-0,522
X2.9	-0,221	0,696	0,327	-0,224
X2.10	-0,294	0,710	0,446	-0,456
Z1.1	-0,443	0,556	0,806	-0,538
Z1.2	-0,652	0,563	0,874	-0,753
Z1.4	-0,295	0,457	0,607	-0,326
Z1.5	-0,483	0,556	0,875	-0,620
Z1.6	-0,472	0,518	0,823	-0,593
Y1.1	0,460	-0,470	-0,519	0,606
Y1.2	0,618	-0,448	-0,580	0,829
Y1.3	0,613	-0,524	-0,638	0,810
Y1.4	0,538	-0,474	-0,539	0,725
Y1.5	0,526	-0,433	-0,346	0,656

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 9 di atas memperlihatkan setiap indikator yang mengukur konstraknya berkorelasi lebih tinggi dengan konstraknya dibandingkan dengan konstrak lainnya, Dengan demikian dapat dikatakan discriminant validity yang baik.

c. Composite Validity

Salah satu pengukuran reliabilitas konstruk adalah *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Variabel dinyatakan reliabel secara konstruk jika nilai *composite reliability* di atas 0,7. Berikut hasil pengukuran reliabilitas.

Tabel 10. Hasil Pengujian – Composite Reliability

Konstruk	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Stres kerja	0,602	0,882	0,832
Kepuasan Kerja	0,515	0,881	0,846
Komitmen Organisasi	0,645	0,900	0,859
Turnover Intention	0,534	0,849	0,776

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Tabel 10 menunjukkan bahwasannya seluruh nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7, *cronbach's alpha* di atas 0,60 dan nilai AVE (*average variance extrsced*) di atas 0,5. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua indikator menjadi pengukur konstraknya masing – masing.

Analisis Deskriptif

Tabel 11. *Statistic descriptive*

Variabel	N	Mean	Maximum	Minimum	Std. Deviation	Kategori
Stres Kerja (X1)	96	3,981	4,727	2,09	0,449	Tinggi
Kepuasan Kerja (X2)	96	2,094	4,4	1,3	0,553	Rendah
Komitmen Organisasi (Z)	96	2,053	4,4	1,34	0,576	Rendah
Turnover Intention (Y)	96	4,045	5	3	0,477	Tinggi

Dari hasil tabel *statistic descriptive* diatas setiap variabel dapat diketahui bahwasannya sebagian responden yang menjawab setuju pada masing – masing item pernyataan. Nilai rata – rata tertinggi pada variabel *turnover intention* menunjukkan responden masih mempunyai rasa untuk keluar dari perusahaan maka dari itu hasil responden ini memberikan tantangan bagi perusahaan agar dapat mengurangi tingkat *turnover intention*.

Hasil Analisis PLS

Di dalam Smart PLS terdapat beberapa pengujian, pertama yaitu melihat *goodness of fit model*, kedua melihat hasil *outer model* dan ketiga hasil inner model sebagai berikut :

a. *Goodnes of Fit Model*

Goodness of fit model dalam smart PLS dapat dilihat dari nilai *predictive-relevance* (Q^2). Nilai Q^2 dihitung berdasarkan nilai R^2 dari masing masing variabel endogen sebagai berikut:

- 1) Pengukuran variabel endogen Komitmen Organisasi diperoleh R^2 sebesar 0,518 atau 51,8%. Hal ini mengindikasikan sebesar 51,8% Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh stress kerja dan kepuasan kerja.
- 2) Pengukuran variabel endogen *Turnover Intention* diperoleh R^2 sebesar 0,705 atau 70,5%. Hal ini mengindikasikan sebesar 70,5% *Turnover Intention* dipengaruhi oleh stress kerja, kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi.

Dengan demikian nilai *predictive-relevance* (Q^2) diperoleh sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,518^2)(1 - 0,705^2)$$

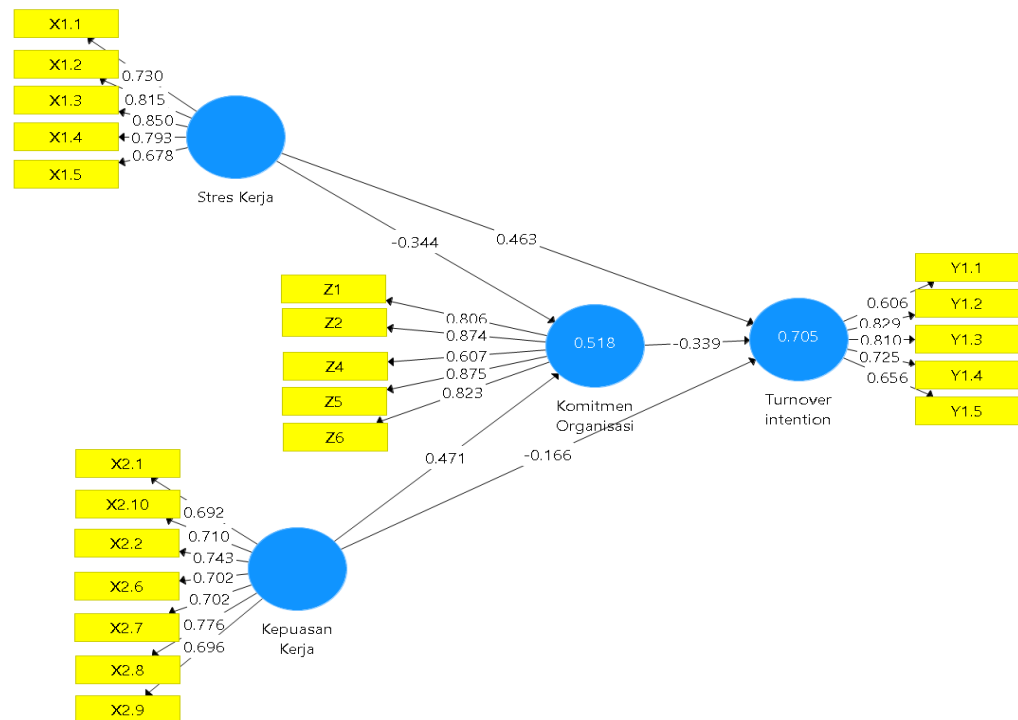
$$= 1 - (0,482) (0,295)$$

$$= 0,857$$

Berdasarkan perhitungan di atas nilai *predictive-relevance* sebesar 0,857 atau 85,7% bernilai tinggi sehingga model layak memiliki nilai prediksi yang relevan. Nilai *predictive-relevance* sebesar 85,7% mengindikasikan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model PLS yang dibangun adalah sebesar 85,7% atau informasi yang terkandung dalam data 85,7% dapat dijelaskan oleh model tersebut. Sedangkan sisanya 14,3% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terkandung dalam model) dan *error*.

Model Penelitian

Hasil olah data dengan menggunakan alat bantu *software* Smart PLS, diperoleh hasil output Dari model struktur konstruk *loading factor* yang akan menjelaskan hubungan antara variabel stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Turnover Intention* yang tampak pada gambar berikut :



Gambar 2. Model Penelitian

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2020

Uji Hipotesis

Pada bagian ini akan menunjukkan hasil pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan pada bab sebelumnya. Untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan syarat jika t hitung $> t$ tabel maka hipotesis diterima dan sebaliknya. Nilai t tabel untuk taraf signifikansi $5\% = 1,96$.

Analisis Pengaruh Langsung

Hasil pengujian pengaruh langsung masing – masing variabel penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji hipotesis pengaruh langsung

Eksogen	Endogen	Direct Coef.	Std Error	T-Statistics	P-Value	Ket
Stres Kerja (X1)	Komitmen Organisasi (Z)	-0,344	0,136	2,538	0,011	Signifikan
Stres Kerja (X1)	Turnover Intention (Y)	0,463	0,140	3,313	0,002	Signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	Komitmen Organisasi (Z)	0,471	0,141	3,344	0,001	Signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	Turnover Intention (Y)	-0,166	0,107	1,560	0,127	Tidak signifikan
Komitmen Organisasi (Z)	Turnover Intention (Y)	-0,339	0,164	2,075	0,044	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Hasil olah data di atas dapat diketahui dalam pengujian masing – masing hipotesis yang telah diajukan, yaitu:

H1 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh stres kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) menghasilkan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $< 0,05$ (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*. **Koefisien** sebesar 0.463 menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh **positif** terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka dapat meningkatkan *Turnover Intention*. Dengan demikian hipotesis pertama **diterima**.

H2 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap komitmen Organisasi (Z) menghasilkan tingkat signifikansi sebesar 0,011. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $< 0,05$ (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi. **Koefisien** sebesar -0,344 menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh **negatif** terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka dapat menurunkan komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis kedua **diterima**.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) menghasilkan tingkat signifikansi sebesar 0,127. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $> 0,05$ (5%). Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian hipotesis tiga **ditolak**.

H4 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap komitmen Organisasi (Z) menghasilkan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $< 0,05$ (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. **Koefisien** sebesar 0,471 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh **positif** terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka dapat meningkatkan komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis empat **diterima**.

H5 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y) menghasilkan tingkat signifikansi sebesar 0,044. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $< 0,05$ (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi. **Koefisien** sebesar -0,339 menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh **negatif** terhadap *Turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi Komitmen Organisasi maka dapat menurunkan *Turnover Intention*. Dengan demikian hipotesis lima **diterima**.

Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung merupakan pengaruh yang diukur secara tidak langsung pada satu variabel ke variabel lainnya melalui perantara (*intervening*) dalam hal ini adalah komitmen organisasi. Besar kecilnya pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 13. Hasil Uji hipotesis pengaruh tidak langsung

Eksogen	Mediator	Endogen	Indirect Coef.	Std Error	P – VALUE	Ket.
Stres kerja (X1)	Komitmen Organisasi (Z)	Turnover Intention (Y)	0,116	0.072	0,109	Tidak Signifikan
Kepuasan kerja (X2)	Komitmen Organisasi (Z)	Turnover Intention (Y)	-0,159	0.090	0,078	Tidak Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil olah data di atas dapat diketahui dalam pengujian masing – masing hipotesis yang telah diajukan, yaitu:

H6 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi

Pengaruh stres kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z), menghasilkan tingkat signifikansi sebesar 0,109. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $< 0,05$ (5%). Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Dengan demikian hipotesis enam **ditolak**.

H7 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi

Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z), menghasilkan nilai T Statistics sebesar 0,078. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $< 0,05$ (5%). Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu

memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Dengan demikian hipotesis tujuh **ditolak**.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Pada penelitian ini variabel stres kerja diukur menggunakan 3 indikator yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu dengan 11 item pernyataan. Variabel *turnover intention* diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu Berfikir untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain dengan 5 item pernyataan.

Hasil uji hipotesis 1 diterima artinya stres kerja berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Hal ini juga dapat diartikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention*.

Berdasarkan distribusi jawaban responden yang dibagikan dapat diketahui bahwa faktor yang memiliki pengaruh besar stres kerja karyawan pada perusahaan yaitu faktor individu. Distribusi frekuensi menunjukkan para responden cenderung ada mengalami perubahan kebiasaan pribadi seperti diet, berhenti merokok. Hal ini membuktikan bahwa aturan organisasi yang bertentangan dengan kebiasaan karyawan menyebabkan stres kerja bagi karyawan itu sendiri, dilihat dari karakteristik responden pada tingkat usia dominan yaitu usia 21 – 30 tahun dimana dalam usia itu tergolong masih muda dan masih ingin mencari hal – hal dan pengalaman baru.

Berdasarkan hasil penelitian dari Septiari and Ardana (2016) membuktikan bahwasannya stress kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention*, penelitian lain juga membuktikan bahwasannya stress kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* (Adebayo and Ogunsina, 2011). Berdasarkan beberapa penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*.

Pengaruh Stres kerja terhadap Komitmen Organisasi

Pada penelitian ini variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment* dengan 9 item pernyataan. Hasil uji hipotesis 2 diterima, yaitu stres

kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Hal ini juga dapat diartikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka akan menurunkan juga tingkat komitmen organisasi dan sebaliknya.

Berdasarkan distribusi jawaban responden dapat diketahui bahwa yang memiliki pengaruh besar terhadap stres kerja yaitu faktor individu seperti mengalami masalah keluarga dan mengalami perubahan kebiasaan pribadi akan mempengaruhi komitmen karyawan, sesuai dengan karakteristik responden pada status yaitu dominan status sudah menikah dan jenis kelamin dominan laki laki dimana laki – laki yang sudah menikah mempunyai tanggung jawab lebih dalam keluarga maka dari itu akan menyebabkan stres kerja dan akan menurunkan komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dari Batool and Ullah (2013) membuktikan bahwasannya stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasi, penelitian lain dari Khatibi et al. (2009) Nart and Batur (2014) juga membuktikan stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Pada penelitian ini variabel stres kerja diukur menggunakan 5 indikator yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap kepuasan gaji, kepuasan terhadap kesempatan promosi, kepuasan terhadap pengawasan dan kepuasan terhadap rekan kerja dengan 10 item pernyataan. Hasil uji hipotesis 3 ditolak, yaitu kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* artinya ada variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel *turnover intention* di luar dari penelitian ini.

Pada penelitian ini variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dikarenakan adanya beberapa indikator yang tidak signifikan yaitu kepuasan terhadap gaji dan kepuasan terhadap kesempatan promosi. Hal ini berarti faktor kepuasan kerja pada PT. Kemilau Bintang Timur Cirebon bukan menjadi faktor utama bagi karyawan yang mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini dikarenakan karakteristik responden pada masa kerja dominan kurang dari 5 tahun dimana pada masa kerja ini para karyawan masih tetap menerima apa yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil dari penelitian Issa et al. (2013) Yuda and Ardana (2017b) mendukung penelitian ini bahwasannya kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan Hasil uji hipotesis 4 diterima yaitu kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Hal ini juga dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasi dan sebaliknya.

Berdasarkan distribusi jawaban responden dapat diketahui bahwa yang memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pengawasan seperti merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan atasan dengan adanya pengawasan yang bagus terhadap karyawan dan tanggap dengan karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Jawaban responden yang berpengaruh besar pada kepuasan terhadap rekan kerja seperti merasa nyaman karena hubungan dengan rekan kerja baik dengan begitu akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil dari penelitian Law and Guo (2016) Yücel (2012b) membuktikan bahwasannya kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. peneliti lain memperkuat bahwasannya kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi (Aghdasi et al., 2011).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan Hasil uji hipotesis 5 diterima, yaitu komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Hal ini juga dapat diartikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* dan sebaliknya.

Berdasarkan distribusi jawaban responden dapat diketahui bahwa yang memiliki pengaruh besar terhadap komitmen organisasi yaitu *Affective Commitment* dan *Continuance Commitment* seperti merasa bangga bekerja di perusahaan saat ini dan merasa ekonomi terganggu bila meninggalkan perusahaan saat ini, disini bisa dilihat

bahwasannya karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dengan begitu akan menurunkan *turnover intention*, melihat dari karakteristik responden pada status yaitu dominan sudah menikah dimana masih membutuhkan penghasilan untuk menghidupi keluarganya maka dari itu status sudah menikah mempunyai komitmen organisasi tinggi yang akan menurunkan *turnover intention*.

Berdasarkan penelitian dari Yadav and Misra (2015) dan Saeed et al. (2014) membuktikan bahwasannya komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Peneliti lain memperkuat bahwasanya jika komitmen organisasi karyawan kuat maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* (Samad and Yusuf, 2012) dan (Hussain and Asif, 2012).

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian ini mendapatkan hasil secara empiris variabel komitmen organisasi tidak mampu memediasi antara pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Kemilau Bintang Timur Cirebon. Hasil uji hipotesis 6 ditolak. Hal ini berarti hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi tidak signifikan.

Pada penelitian ini hubungan langsung antara stres kerja dengan *turnover intention* lebih besar dibandingkan hubungan tidak langsung melalui komitmen organisasi. Berdasarkan rata-rata jawaban responden dalam komitmen organisasi dalam kategori rendah, *turnover intention* pada karyawan dipengaruhi oleh variabel stres kerja tidak dengan komitmen organisasi sebagai penghubung antara stres kerja dan *turnover intention*, ketika tingkat stres karyawan tinggi sudah cukup untuk mewakili karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Maka dari itu komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penelitian dari Agarwal (2015) dan Rohman (2018) membuktikan bahwasannya hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi tidak signifikan artinya komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian ini mendapatkan hasil secara empiris variabel komitmen organisasi tidak mampu memediasi antara pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Kemilau Bintang Timur Cirebon. Hasil uji hipotesis hipotesis 6 ditolak, Hal ini berarti hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi tidak signifikan.

pada penelitian ini hubungan langsung antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* dan hubungan tidak langsung melalui komitmen organisasi mendapatkan hasil sama yaitu tidak signifikan, melihat dari rata – rata jawaban responden pada variabel kepuasan kerja dalam kategori rendah, artinya variabel kepuasan kerja bukan faktor utama karyawan mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan lebih dominan variabel stres kerja. Temuan ini hasil observasi bahwasannya rata – rata sudah merasa puas dengan gaji tetapi tidak dengan sistem bonus yang diberikan terhadap karyawan karena pemberian bonus karyawan sering terlambat. Maka dari itu komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penelitian dari Dewi (2019) dan Pareke (2004) membuktikan bahwasannya hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi tidak signifikan artinya komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan hubungan signifikan dan positif. Hal Ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention*.
- b. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh langsung stres kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan hubungan signifikan dan negatif. Hal Ini

membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka akan menurunkan komitmen organisasi dan sebaliknya.

- c. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan hubungan tidak signifikan.
- d. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan hubungan signifikan dan positif. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasi.
- e. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap *turnover intention* menunjukkan hubungan signifikan dan negatif. Hal ini membuktikan bahwa semakin kuat komitmen organisasi karyawan maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*.
- f. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi menunjukkan hubungan tidak signifikan. Hal ini membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi tidak mampu memediasi stres kerja karyawan terhadap *turnover intention*.
- g. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi menunjukkan hubungan tidak signifikan. Hal ini membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi tidak mampu memediasi kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention*.

Saran

Bagi Perusahaan

- a) Mengurangi stres kerja pada karyawan dapat dilakukan dengan memberikan pujian, perhatian dan penghargaan terhadap karyawan yang sudah melakukan pekerjaan dengan baik untuk mengurangi keinginan karyawan keluar
- b) Meningkatkan kepuasan kerja dan mempertahankan karyawan yaitu dengan pemberian bonus yang sesuai dengan beban kerja karyawan, karena jika perusahaan hanya melihat kepuasan gaji tidak akan berpengaruh terhadap karyawan.

- c) Mengurangi tingkat *turnover intention* pada perusahaan yaitu dengan memberikan keadilan waktu atau sistem pemberian bonus yang lebih tepat bertujuan untuk memotivasi karyawan lebih semangat.

Peneliti Selanjutnya

- a) Dengan menggunakan model penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta menyesuaikan item pernyataan pada kuesioner dengan objek penelitian tersebut karena dilihat dari jawaban responden variabel stres kerja dan *turnover intention* dalam kategori tinggi sebaliknya variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kategori rendah.
- b) Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi yang memiliki nilai sebesar 85,7%, maka berarti bahwa masih terdapat variabel lain 14,3% yang dapat dijadikan variabel untuk penelitian lanjutan.
- c) Berdasarkan hasil penelitian ini maka untuk peneliti selanjutnya bisa memberikan variasi variabel untuk mendapatkan jawaban yang berbeda seperti pada penelitian ini variabel yang mendukung untuk dimasukkan yaitu sistem bonus atau *reward*.

Keterbatasan Penelitian

- a. Peneliti tidak sepenuhnya dapat mengontrol jawaban yang diberikan oleh responden, karena bisa saja jawaban responden bias.
- b. Durasi dan waktu pengumpulan data yang terbatas dapat menghambat kami untuk mendapatkan banyak tanggapan dari responden.
- c. Penelitian ini hanya pada PT. Kemilau Bintang Timur Cirebon dengan sampel yang relatif kecil sebanyak 96 responden, sehingga jumlah sampel yang lebih besar dan tempat yang berbeda akan mendapatkan hasil yang berbeda.
- d. Penelitian ini hanya dibatasi pada kajian mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang di mediasi komitmen organisasi pada PT. Kemilau Bintang Timur Cirebon.

REFERENSI

- ADEBAYO, S. O. & OGUNSINA, S. 2011. Influence of supervisory behaviour and job stress on job satisfaction and turnover intention of police personnel in Ekiti State. *Journal of Management Strategy*, 2, 13.
- AGARWAL, R. N. 2015. Stress, job satisfaction and job commitment's relation with attrition with special reference to indian it sector. *Management and Innovation for Competitive Advantage*.
- AGHDASI, S., KIAMANESH, A. R. & EBRAHIM, A. N. 2011. Emotional intelligence and organizational commitment: Testing the mediatory role of occupational stress and job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 1965-1976.
- ALBATTAT, A. R. S. & SOM, A. P. M. 2013. Employee dissatisfaction and turnover crises in the Malaysian hospitality industry. *International Journal of Business Management Issues in Healthcare System*, 8, 62.
- ALBRECHT, C., HOLLAND, D., MALAGUEÑO, R., DOLAN, S. & TZAFRIR, S. 2015. The role of power in financial statement fraud schemes. *Journal of Business Ethics*, 131, 803-813.
- ALLEN, N. J. & MEYER, J. P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1 - 18.
- ARIANTO, A. 2018. The Influence of Reward on Turnover Intention with the Organizational Commitment as an Intervening Variable (A Study on Group I and II Employee at Djatiroto Sugar Factory). *KnE Social Sciences*, 3, 308-323.
- AZEEZ, R. O., JAYEOBA, F. & ADEOYE, A. O. 2016. Job satisfaction, turnover intention and organizational commitment. *BVIMSR Journal of Management Research*, 8, 104-112.
- BATOOL, M. & ULLAH, R. 2013. Impact of job satisfaction on organizational commitment in banking sector: Study of commercial banks in district Peshawar. *International Review of Basic and Applied Sciences*, 1, 12-24.
- BECKER, T. E., KLEIN, H. J. & MEYER, J. P. 2012. Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions. *Commitment in organizations*. Routledge.
- BENJAMIN OLABIMITAN, A., ILEVARE FEMI, M. & ALAUSA WAHEED, M. 2012. Perceived Job Insecurity, Sex and Age as Predictors of Turnover Intentions among Employees of Merged Banks.
- DEWI, N. K. C. P. 2019. PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN NUSA PENIDA BEACH INN. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9, 527-537.
- HUSSAIN, T. & ASIF, S. 2012. Is employees' turnover intention driven by organizational commitment and perceived organizational support. *Journal of quality and technology management*, 8, 1-10.
- IBRAHIM, M. G., HILMAN, H. & KALIAPPEN, N. 2016. Effect of job satisfaction on turnover intention: An empirical investigation on Nigeria Banking Industry. *International Journal of Organizational Business Excellence*, 1-8.
- ISSA, D., AHMAD, F. & GELAIDAN, H. M. 2013. Job satisfaction and turnover intention based on sales person standpoint. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 14, 525-531.

- KHAIDIR, M., BACHRI, A. A. & SUGIATI, T. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4, 175-186.
- KHATIBI, A., ASADI, H. & HAMIDI, M. 2009. The relationship between job stress and organizational commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Sciences*, 2, 272-278.
- KUNDU, S. C. & GAHLAWAT, N. 2015. Socially responsible HR practices and employees' intention to quit: The mediating role of job satisfaction. *Human Resource Development International*, 18, 387-406.
- LAMBERT, E. & HOGAN, N. 2009. The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent: A test of a causal model. *Criminal Justice Review*, 34, 96-118.
- LAW, F. M. & GUO, G. J. 2016. Correlation of hope and self-efficacy with job satisfaction, job stress, and organizational commitment for correctional officers in the Taiwan prison system. *International journal of offender therapy and comparative criminology*, 60, 1257-1277.
- LIU, B., LIU, J. & HU, J. 2010. Person-organization fit, job satisfaction, and turnover intention: An empirical study in the Chinese public sector. *Social Behavior Personality: an international journal*, 38, 615-625.
- LUTHANS, F. 2012. *Perilaku Organisasi* Yogyakarta, ANDI.
- MAHDI, A. F., ZIN, M. Z. M., NOR, M. R. M., SAKAT, A. A. & NAIM, A. S. A. 2012. The relationship between job satisfaction and turnover intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9, 1518-1526.
- MANGKUNEGARA, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung, PT Remaja Rosdakarya Offset
- MARTOYO, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta, BPFE - Yogyakarta.
- MOBLEY, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya*, Jakarta, PT. Pustaka Binaman Persindo
- MONICA, T. J. & PUTRA, M. S. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6.
- NART, S. & BATUR, O. 2014. The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on Turkish primary teachers. *European journal of research on Education*, 2, 72-81.
- NASUTION, M. I. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*
- NAZARUDIN, D., ARIF, S. & KUSWANTO, S. 2016. Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment towards Employees Turnover Intention in Pasar Tohaga Bogor Company. *European Journal of Business Management*, 8, 91-100.
- NURMAYANTI, S., SAKTI, D. P. B. & AP, I. N. N. 2018. The Effect of Job Satisfaction Mediation on The Influence of Work-Family Conflict Toward Turnover Intention (A Study on Four-Star Hotels Employees in Mataram City). *E-PROCEEDING STIE MANDALA*.
- PAREKE, F. J. 2004. Hubungan Keadilan dan Kepuasan dengan Keinginan Berpindah: Peran Komitmen Organisasional sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 2.
- POTALE, R. & UHING, Y. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3.

- ROBBINS, S. & COULTER, M. 2010. *Manajemen* Jakarta, Erlangga.
- ROBBINS, S. P. & JUDGE, T. 2006. *Perilaku organisasi*, Jakarta, PT Indeks Kelompok Gramedia
- ROBBINS, S. P. & TIMOTHY, A. J. 2008. *Organizational Behavior*, Singapore: Prentice Hall.
- ROHMAN, M. L. 2018. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.
- SAEED, I., WASEEM, M., SIKANDER, S. & RIZWAN, M. 2014. The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning and Development*, 4, 242-256.
- SAMAD, S. & YUSUF, S. Y. M. 2012. The role of organizational commitment in mediating the relationship between job satisfaction and turnover intention. *European Journal of Social Sciences*, 30, 125-135.
- SEPTIARI, N. K. & ARDANA, I. K. 2016. Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- SEWWANDI, D. & PERERA, G. 2016. The impact of job stress on turnover intention: A study of reputed apparel firm in Sri Lanka.
- SIAGIAN, S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta Bumi Aksara
- SOEGANDHI, V. M. 2013. Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1, 808-819.
- SUGIONO 2014. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D*, Bandung, Alfabeta bandung.
- SUGIYONO 2016. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- SUSANTI, S. & PALUPININGDYAH, P. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5.
- SUTANTO, E. M. & GUNAWAN, C. 2013. Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions. *Jurnal mitra ekonomi dan manajemen bisnis*, 4, 76-88.
- SYAHRONICA, G. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal administrasi bisnis*, 20.
- TIAN-FOREMAN, W. C. M. S. 2009. Job satisfaction and turnover in the Chinese retail industry. *Chinese Management Studies*, 3, 356-378.
- TNAY, E., OTHMAN, A. E. A., SIONG, H. C. & LIM, S. L. O. 2013. The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia-Social Behavioral Sciences*, 97, 201-208.
- TULANGOW, M. J., SAERANG, D. P. & RUMOKOY, F. S. 2018. The effect of job stress, work environment and workload on employee turnover intention (case study at pt. wika realty manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6.
- TUNJUNGSARI, P. 2011. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1, 1-14.

- YADAV, V. & MISRA, N. 2015. Effect of perceived leadership and organizational commitment on turnover intention of semi-skilled workers in small scale industries. *International Journal of Research*, 8.
- YÜCEL, İ. 2012a. Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: An empirical study. *International Journal of Business Management* 7, 44.
- YÜCEL, İ. 2012b. Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: An empirical study.
- YUDA, I. & ARDANA, I. K. 2017a. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud* 6, 5319-5347.
- YUDA, I. & ARDANA, I. K. 2017b. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6, 5319-5347.
- ZAHRA, S. S., KHAN, M. I., IMRAN, M., AMAN, Q. & ALI, R. 2018. The relationship between job stress and turnover intentions in the pesticide sector of Pakistan: An employee behavior perspective. *Management Issues in Healthcare System*, 4, 1-12.



Lampiran 1. PENELITIAN TERDAHULU

NO	NAMA	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1.	Ahmad Rasmi Suleiman AlBattat, Ahmad Puad Mat Som (2013)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja - Turnover 	Model Mobley dapat digunakan untuk memprediksi kasus ketidakpuasan dan lebih memahami bagaimana mempertahankan karyawan. Studi lebih lanjut dapat berguna untuk menjelaskan krisis turnover.
2.	Azeez, Rasheed Olawale, Jayeoba, FolusoIlesanmi, Adeoye, Abayomi Olarewaju (2016)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan Kerja - Komitmen Organisasi - Turnover Intention 	Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan. Tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik ditemukan antara kepuasan kerja karyawan dan tiga dimensi komitmen organisasi. Itu juga menetapkan bahwa di sana ada hubungan yang signifikan antara niat turnover dan komitmen organisasi. Juga ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja karyawan dan keinginan berpindah pada komitmen organisasi.
3	Muhammad Garba Ibrahim, Haim Hilman, Narentheren Kaliappen (2016)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja - Turnover Intention 	Hasil analisis regresi mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan niat turnover karyawan di industri perbankan Nigeria.
4	Eric Lambert, Nancy Hogan (2015)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan Kerja - Komitmen Organisasi - Turnover Intention 	Hasil dari persamaan regresi kuadrat terkecil multivariat umumnya mendukung model jalur yang diusulkan, dan mengindikasikan usia, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara langsung memengaruhi intensi turnover, sedangkan jenis kelamin, kepuasan kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran, masukan berlebihan dalam keputusan membuat, dan keadilan organisasi secara tidak langsung memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan
5	Ahmad Faisal Mahdi, Mohamad Zaid Mohd Zin, Mohd Roslan Mohd Nor, Ahamad Asmadi Sakat, Abang Sulaiman, Abang Naim (2012)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja - Turnover Intention 	Hasil statistik yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kedua bentuk kepuasan kerja (kepuasan intrinsik dan ekstrinsik) memiliki hubungan terbalik pada niat turnover karyawan.
6	Ni Made Tiya Jumanı Monica, Made Surya Putra (2017)	<ul style="list-style-type: none"> - Stres kerja - Kepuasan Kerja - Komitmen Organisasi 	Penelitian ini menunjukkan bahwasannya stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Stres kerja berpengaruh

		<ul style="list-style-type: none"> - Turnover Intention 	positif terhadap turnover intention, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap turnover intention
7	Muhammad Irfan Nasution (2017)	<ul style="list-style-type: none"> - Stres kerja - Kepuasan Kerja - Komitmen Organisasi - Turnover Intention 	Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, stres kerja signifikan terhadap pergeseran niat, kepuasan kerja dan komitmen untuk mengubah niat, kerja keras positif dan signifikan menuju komitmen niat turnover melalui kepuasan kerja, stres kerja signifikan pada niat turnover melalui komitmen organisasi
8	Dedin Nazarudin, Syamsul Ma'arif, Sadikin Kuswanto (2016)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja - Komitmen organisasi - Turnover intention 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi membawa hasil yang signifikan dan positif. Kepuasan kerja pada intensi turnover menunjukkan signifikan dan hasil negatif. Komitmen organisasi terhadap turnover intention berpengaruh signifikan dan negatif.
9	Siti Nurmayanti, Dwi Putra Buana Sakti, Nyoman Nugraha A.P (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja - Turnover Intention 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi turnover; konflik kerja-keluarga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah; dan kepuasan kerja memediasi pengaruh konflik keluarga pekerja terhadap intensi turnover
10	Rocky Potale, Yantje Uhing (2015)	<ul style="list-style-type: none"> - kompensasi - Stres kerja - Kepuasan kerja 	Penelitian ini menunjukkan bahwasannya kompensasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
11	Sewwandi D.V.S dan Perere G.D.N (2016)	<ul style="list-style-type: none"> - Stres Kerja - Turnover Intention 	Penelitian ini menunjukkan bahwasannya stress kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap turnover intention pada operator mesin
12	Susanti, Palupiningdyah (2016)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan Kerja - Komitmen Organisasi - Turnover Intention - Kinerja Karyawan 	Penelitian ini menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap turnover intention. Turnover intention berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan
13	Gabriela Syahronica, Moehammad Soe'oad Hakim, Ika Ruhana	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja - Stres kerja - Turnover 	Hasil penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dan stress kerja sebagai

	(2015)	intention	pengaruh yang lebih dominan.
14	Wei (Amy) Tian-Foreman (2009)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja - Turnover intention 	Hasilnya memberikan dukungan kuat untuk hubungan negatif hipotesis antara niat turnover karyawan dan kepuasan kerja. Pekerjaan juga secara signifikan terkait dengan kepuasan kerja, niat turnover
15	Evelyn Tnay, Abg Ekhsan Abg Othman, Heng Chin Siong, Sheilla Lim Omar Lim (2013)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja - Komitmen organisasi - Turnover Intention 	Penelitian ini menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja melalui gaji akan mengurangi niat pindah karyawan
16	Margaritha J. Tulangow, David P. E. Saerang, Farlane S. Rumokoy (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Stress kerja - Turnover intention 	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari stress kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap intensi perputaran karyawan.
18	Ida Bagus Dwihana Parta Yuda, I Komang Ardana (2017)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja - Stress kerja - Turnover intention 	Penelitian ini menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention
19	Richa N. Agarwal (2015)	<ul style="list-style-type: none"> - Stres Kerja - Kepuasan Kerja 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan stres dengan kepuasan kerja dan komitmen kerja dan secara tidak langsung tidak memiliki hubungan dengan gesekan.
20	Dua'a Abdul Rahim Mohammad Issa, Fais Ahmad and Hamid Mahmood Gelaidan (2013)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja - <i>Turnover Intention</i> 	Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan gaji adalah dimensi dominan kepuasan kerja dalam hal mempengaruhi niat turnover. Temuan lebih lanjut menunjukkan bahwa, jenis kelamin, pengalaman dan tingkat pendidikan memiliki perbedaan yang signifikan, sedangkan usia dan gaji tidak memiliki perbedaan yang signifikan dengan intensi turnover.
21	Fahrudin Js Pareke (2004)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja - <i>Turnover Intention</i> 	Hasilnya menunjukkan bahwasannya pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi tidak signifikan.
22	Fang Mei Law, Gwo Jen Guo (2015)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja - Stress kerja - Komitmen organisasi 	Hasilnya menunjukkan bahwasannya adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi .
23	T. Hussain, S. Asif (2010)	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen organisasi - Turnover intention 	Hasilnya menunjukkan bahwasannya adanya pengaruh negatif dan signifikan komitmen organisasi terhadap turnover intention.
24	İlhami Yücel (2012)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja - Komitmen organisasi 	Hasilnya menunjukkan bahwasannya adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi .

		- Turnover intention	
25	Iqra Saeed, Momina Waseem, Sidra Sikander, Muhammad Rizwan (2014)	- Kepuasan kerja - Komitmen organisasi - Turnover intention	Hasilnya menunjukkan bahwasannya adanya pengaruh negatif dan signifikan komitmen organisasi terhadap turnover intention.
26	Johartono dan Retnaningtyas Widuri (2014)	- Stres kerja - Kepuasan kerja - Komitmen organisasi - Turnover intention	Hasilnya hubungan negatif signifikan antara variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention
27	A. Khatibi, H. Asadi and M. Hamidi (2009)	- Stres kerja - Komitmen organisasi	Hasilnya hubungan negatif signifikan antara variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi
28	Muhammad Latifur Rohman (2018)	- Stres kerja - Komitmen organisasi - Turnover intention	Hasilnya menunjukkan bahwasannya stress kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi tidak signifikan.
29	Maria Batool dan Raza Ullah (2013)	- Stres kerja - Kepuasan kerja - Komitmen organisasi	Hasilnya hubungan negatif signifikan antara variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi
30	Ni Kadek Candra Pradnya Dewi (2017)	- Kepuasan kerja - Komitmen organisasi - Turnover intention	Hasilnya menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi tidak signifikan.
31	Samaneh Aghdasi a, Ali Reza Kiamanesh, Abdolrahim Naveh Ebrahim (2011)	- Kepuasan kerja - Komitmen organisasi	Hasilnya menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
32	Vikas Yadav, Nishi Misra (2015)	- Komitmen organisasi - Turnover intention	Hasilnya hubungan negatif signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap turnover intention
33	Sarminah Samad, Salma Yasmin Mohd Yusuf (2012)	- Kepuasan kerja - Komitmen organisasi - Turnover intention	Hasilnya menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi tidak signifikan.

Lampiran 2

Kuisisioner Penelitian

Yth. Bapak/ Sdr

PT. Kemilau Bintang Timur Cirebon

Di tempat.

Dengan hormat,

Dalam penyusunan tesis salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang, peneliti memohon kesediaan Bapak/Saudara untuk memberikan informasi dengan wawancara dan dengan mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini dengan jujur dan sebenarnya. Judul dalam penelitian ini adalah "**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI**".

Informasi yang Bapak/ Saudara/i berikan hanya digunakan dalam kalangan terbatas atau hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin akan kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh dari Bapak/ Ibu/ Saudara/i. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/ Sdr yang berkenan untuk meluangkan waktu wawancara dan mengisi kuesioner, peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti

Zainur Rosi

201810280211027

LEMBAR KUISIONER

A. Data Responden

Nomor Responden : (Ditulis Peneliti)

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Umur :

Lama Bekerja : Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SD ☐ SMP ☐ SMA ☐ Sarjana ☐ Pasca Sarjana

Status : ☐ Menikah ☐ Tidak Menikah

Bagian :

B. Petunjuk Pengisian

- Istilah identitas Anda (identitas dijamin kerahasiaannya oleh peneliti).
- Beri jawaban dengan tanda $\sqrt{}$ pada kolom yang sudah disediakan (1 nomor 1 jawaban).
- Beri jawaban yang sesuai dengan apa yang anda alami agar penelitian ini mendapatkan data yang valid.
- Pilihan jawaban terdiri dari:
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - N : Netral
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

Stres Kerja

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
	Faktor Lingkungan					
1	Penataan ruangan kerja kurang rapi					
2	Suhu ruang kerja terasa panas					
	Faktor Organisasi					
3	Saya merasa mengerjakan tugas tidak sesuai target					
4	Menerima tugas yang bertentangan satu sama lain					
5	Mengalami kesulitan berkomunikasi dengan atasan					
6	Atasan bertindak kurang adil dalam pembagian pekerjaan kepada bawahan					
7	Merasa tidak jelas dalam hal ruang lingkup pekerjaan					
	Faktor Individu					
8	Mengalami masalah keluarga seperti perceraian, pertengkaran, dll.					
9	Perubahan kesehatan seorang anggota keluarga seperti sakit.					
10	Mengalami kesulitan dalam mengatur keuangan					
11	Perubahan kebiasaan pribadi (diet, latihan, merokok/berhenti merokok, dll)					

Kepuasan Kerja

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
	Kepuasan Terhadap Pekerjaan itu sendiri					
12	Saya merasa puas karena target pekerjaan saat ini terpenuhi					
13	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya terima karena sesuai dengan keahlian saya					
	Kepuasan Terhadap Kepuasan Gaji					
14	Saya merasa puas dengan pemberian gaji karena tepat waktu					
15	Saya merasa puas dengan besarnya gaji/upah yang saya terima dari perusahaan					
	Kepuasan Terhadap Kesempatan Promosi					
16	Saya puas dengan kesempatan karir yang diberikan perusahaan					
17	Saya merasa puas dengan kriteria yang digunakan dalam menentukan promosi kenaikan pangkat/golongan karyawan karena kriteria sangat jelas					
	Kepuasan Terhadap Pengawasan					
18	Saya merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan atasan saya					
19	Saya merasa puas dengan sistem pengawasan yang dilakukan organisasi					

	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja					
20	Merasa nyaman karena hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik					
21	Saya merasa senang karena rekan kerja membantu saya beradaptasi dengan pekerjaan baru					

Komitmen Organisasi

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
	<i>Affective Commitment</i>					
24	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan saya saat ini					
25	Saya merasa menjadi bagian penting dari perusahaan					
26	Saya merasa berkontribusi untuk diri sendiri dan untuk perusahaan					
	<i>Continuance Commitment</i>					
27	Saya merasa berat ketika harus meninggalkan perusahaan ini					
28	Saya merasa kehidupan ekonomi saya akan terganggu bila meninggalkan perusahaan saat ini					
29	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan saya					
	<i>Normative Commitment</i>					
30	Saya merasa berhutang dan bertanggung jawab untuk terus berkontribusi terhadap perusahaan					

31	Saya merasa akan merugikan perusahaan jika keluar dari perusahaan					
32	Saya merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan					

Turnover Intention

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
33	Saya sering berpikir untuk bekerja di tempat lain					
34	Saya akan segera menemukan pekerjaan lain					
35	Saya sering berpikir untuk menyerah pada pekerjaan saya					
36	Saya berencana untuk mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat					
37	Saya akan meninggalkan perusahaan dalam waktu kurang dari satu tahun					

Lampiran 3. Rekapitulasi Data Kuesioner Penelitian

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1
3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	44
4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	47
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	44
3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	43
5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	45
2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	27
5	5	4	3	4	4	3	3	4	5	3	43
5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	50
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	50
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	50
3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	46
3	3	4	4	4	5	2	4	5	5	5	44
5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	47
3	3	4	5	4	4	2	4	4	5	4	42
3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	44
4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	47
3	3	4	4	2	5	4	2	5	5	4	41
4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	5	40
2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	46
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	48
4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	52
3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	47
5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	43
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	51
3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	41
4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	44
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	46
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	46
3	3	3	3	4	4	5	3	4	5	4	41
4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	45
4	5	5	5	4	2	4	5	5	4	4	47
4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	50
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	48
3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	41
3	3	3	3	4	1	3	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	38
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	39
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	48
4	3	3	3	3	1	4	4	3	3	4	35
4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	43
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45

4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	45
4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	42
5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	48
5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	4	49
4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	5	42
4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	41
4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	46
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	49
4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	43
4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	41
4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	5	2	4	2	4	5	41
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	43
5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	42
3	4	4	3	4	2	4	5	4	4	4	41
4	4	2	2	4	5	4	4	4	3	5	41
3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	38
4	4	3	3	2	2	4	4	3	2	5	36
3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	43
3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	45
2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	34
5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	50
4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	41

3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	27
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
4	4	5	4	5	1	5	5	4	4	4	45
5	4	4	4	4	2	3	3	4	4	5	42
2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	23
4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	46
4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	49
3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	48
3	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	47
4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	47
4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	44
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	42
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	49
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	48
4	4	4	5	5	2	5	4	4	4	4	45

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	19
2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	22
2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	24
1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	14
2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	22
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	22
3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	27
2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	16
2	1	3	2	2	3	3	3	2	1	22
2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	16

2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	16
2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	16
2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	16
2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	21
2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	20
2	2	1	1	1	4	2	1	4	2	20
2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	23
2	2	3	1	1	1	2	3	1	2	18
2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	20
2	2	3	1	1	4	4	2	4	4	27
2	2	4	3	3	2	2	2	2	4	26
4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	38
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	24
2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	14
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19
1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	16
1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13
2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	17
1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	16
2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	22
2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	18
4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	42
1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	15
2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	19
1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	17
1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	17

1	2	2	2	2	1	3	1	3	2	19
4	5	3	4	5	4	2	4	4	3	38
2	1	2	2	4	2	1	1	2	1	18
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	18
2	3	2	1	1	2	1	2	2	3	19
2	3	2	1	1	2	1	1	2	3	18
4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	23
2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	24
3	3	3	3	1	3	3	1	2	3	25
1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	18
2	2	2	1	1	1	3	3	1	2	18
1	2	2	2	2	3	3	3	2	5	25
2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	28
2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	20
2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	22
1	1	2	1	1	2	2	3	3	1	17
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	4	2	4	4	3	1	1	25
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	23
2	2	1	2	2	1	1	3	3	2	19
2	2	3	3	2	1	1	1	1	2	18
2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	22
2	2	1	4	2	3	3	2	2	3	24
2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	18
2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	20
2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	18
2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	22
2	2	1	1	3	4	4	2	2	2	23

2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	25
2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	15
2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	26
2	2	3	3	1	4	1	2	2	1	21
2	2	4	3	3	1	3	2	2	1	23
2	1	2	2	4	4	2	2	2	1	22
2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	18
2	2	4	2	1	2	2	2	2	3	22
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	23
2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	16
3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	22
3	4	3	4	2	4	5	4	4	4	37
2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	19
3	3	2	2	2	1	3	2	2	4	24
2	2	2	1	4	3	3	2	1	2	22
4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	20
2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	21
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	16
1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	16
2	2	1	2	1	2	4	2	1	2	19
2	2	1	1	2	1	4	1	2	1	17
1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	17
3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	21
1	1	1	1	2	2	4	1	1	3	17

3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	19
1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	14





Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z
3	2	2	2	2	1	4	1	2	19
2	2	2	2	2	2	3	2	2	19
2	2	2	3	2	2	2	2	1	18
2	2	1	1	2	1	2	2	2	15
2	2	2	2	3	2	2	2	2	19
2	2	2	3	2	1	2	2	2	18
3	1	2	3	2	1	2	2	2	18
1	2	2	1	2	1	2	2	2	15
3	2	3	3	2	1	2	2	2	20
1	1	2	1	2	1	2	2	1	13
1	2	2	1	2	1	2	1	2	14
1	1	2	1	1	2	2	1	1	12
1	1	2	1	2	2	1	1	2	13
3	3	4	2	1	1	2	2	2	20
3	3	2	2	2	2	1	1	1	17
1	1	4	2	2	1	2	2	2	17
3	3	2	2	2	1	1	1	2	17
3	3	1	2	2	2	3	3	2	21
2	2	2	4	1	1	2	2	1	17
3	3	2	1	2	1	2	1	2	17
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
5	4	4	5	4	4	5	4	5	40
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
2	2	2	2	2	2	2	2	4	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
2	2	2	2	2	2	4	4	1	21
2	2	2	2	2	2	4	4	1	21
2	2	1	2	2	2	4	4	2	21
2	2	1	1	1	1	3	3	2	16
2	2	2	1	1	2	2	2	2	16
1	1	1	2	1	1	3	3	2	15
3	2	2	2	2	2	2	2	2	19
1	1	2	2	1	1	2	1	1	12
3	2	1	1	2	2	2	2	2	17
1	1	2	2	1	1	3	1	2	14
3	3	1	2	3	3	2	1	1	19
2	2	1	2	2	1	2	2	1	15
2	2	1	2	2	2	2	1	2	16

2	2	1	3	2	1	2	2	2	17
3	3	1	2	3	3	2	2	2	21
2	1	2	1	1	2	2	1	1	13
2	1	2	1	1	1	1	2	2	13
2	1	2	1	1	1	2	1	2	13
2	1	2	1	1	1	1	1	2	12
2	2	2	2	2	2	2	1	2	17
3	2	3	2	2	2	2	1	3	20
3	3	3	3	3	3	2	3	2	25
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
2	3	3	3	3	3	1	2	1	21
2	3	2	2	3	3	2	2	1	20
2	3	2	2	3	3	2	2	2	21
2	2	2	2	2	2	2	2	1	17
2	2	2	3	2	2	2	3	2	20
2	2	1	1	2	2	2	3	2	17
2	2	2	2	2	2	2	2	1	17
2	4	2	3	4	2	2	2	2	23
2	2	2	3	2	2	2	2	1	18
1	1	2	1	1	1	2	2	1	12
1	1	3	3	1	2	1	2	1	15
2	3	2	1	3	2	2	2	1	18
2	3	2	1	3	2	2	2	1	18
2	2	2	1	2	1	1	4	2	17
2	2	2	1	2	2	2	4	2	19
2	2	4	2	2	2	2	3	2	21
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
2	4	4	2	4	2	1	2	4	25
2	2	2	2	2	2	2	2	4	20
1	1	1	2	1	1	2	2	3	14
2	2	2	4	2	2	1	2	2	19
2	2	4	4	2	2	2	2	2	22
2	2	2	2	2	2	1	4	4	21
2	2	2	1	2	2	2	2	2	17
3	2	2	2	2	3	1	2	2	19
2	2	2	2	2	2	3	2	2	19
5	4	4	4	5	5	4	4	4	39
2	2	2	2	2	2	2	2	1	17
3	2	2	2	3	1	1	2	2	18
3	2	3	2	3	2	2	2	2	21
4	4	5	5	4	4	4	4	4	38

4	2	2	2	4	2	2	1	1	20
2	2	3	2	2	2	2	1	2	18
2	2	2	3	2	2	2	1	2	18
2	2	1	1	2	2	2	2	2	16
2	2	3	3	2	2	1	2	2	19
1	2	1	1	1	2	2	2	2	14
1	2	1	1	1	2	2	2	2	14
2	2	1	1	2	2	2	2	2	16
2	1	2	2	1	2	1	1	1	13
3	1	1	1	3	1	2	1	2	15
3	1	1	1	3	1	2	4	4	20
2	2	2	1	2	2	2	3	5	21
5	4	5	3	5	5	4	5	4	40
2	2	1	3	2	2	2	2	2	18
2	2	2	2	2	2	2	1	1	16
1	2	1	2	2	2	2	1	1	14
2	2	2	2	2	2	2	1	2	17

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
3	4	4	5	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22
4	4	3	4	4	19
4	4	4	5	4	21
3	3	4	5	4	19
5	5	4	5	4	23
3	3	4	5	3	18
5	5	4	5	4	23
5	5	4	5	4	23
5	5	5	4	4	23
5	5	4	4	4	22
3	3	5	5	4	20
3	3	4	4	4	18
5	5	4	5	4	23
3	3	4	5	4	19
3	3	4	4	5	19
4	4	5	5	4	22
3	3	4	4	2	16
4	4	4	4	4	20

2	4	4	4	2	16
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	2	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	4	22
4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	5	20
5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	3	18
5	5	5	5	5	25
3	3	3	3	4	16
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
3	3	3	3	4	16
4	5	5	4	4	22
4	5	5	5	4	23
4	5	5	5	5	24
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
3	3	3	3	4	16
4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	16
4	3	3	3	3	16
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	2	2	4	3	15
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
4	3	3	4	4	18
4	3	3	4	4	18
4	4	4	5	5	22

4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	3	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	4	18
4	4	4	4	4	20
3	3	3	2	4	15
4	4	4	2	2	16
3	5	5	5	5	23
3	4	4	4	4	19
4	4	2	3	4	17
5	4	4	4	5	22
3	4	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	22
5	4	4	4	4	21
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24
3	5	4	5	4	21
3	5	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
4	5	4	4	4	21
4	5	4	4	3	20
4	5	4	4	4	21
4	5	4	5	5	23

Lampiran 4. Jawaban Responden

Stres Kerja (X1)

VAR00001

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.2	4.2	4.2
	3.00	20	20.8	20.8	25.0
	4.00	57	59.4	59.4	84.4
	5.00	15	15.6	15.6	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

VAR00002

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.1	3.1	3.1
	3.00	14	14.6	14.6	17.7
	4.00	58	60.4	60.4	78.1
	5.00	21	21.9	21.9	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

VAR00003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.2	5.2	5.2
	3.00	11	11.5	11.5	16.7
	4.00	59	61.5	61.5	78.1
	5.00	21	21.9	21.9	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

VAR00004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.0	1.0	1.0
	2.00	4	4.2	4.2	5.2
	3.00	10	10.4	10.4	15.6
	4.00	57	59.4	59.4	75.0
	5.00	24	25.0	25.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.2	5.2	5.2
	3.00	7	7.3	7.3	12.5
	4.00	65	67.7	67.7	80.2
	5.00	19	19.8	19.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	4.2	4.2	4.2
	2.00	13	13.5	13.5	17.7
	3.00	22	22.9	22.9	40.6
	4.00	40	41.7	41.7	82.3
	5.00	17	17.7	17.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

VAR00007

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	6.3	6.3	6.3
	3.00	8	8.3	8.3	14.6
	4.00	59	61.5	61.5	76.0
	5.00	23	24.0	24.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

VAR00008

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.2	5.2	5.2
	3.00	15	15.6	15.6	20.8
	4.00	48	50.0	50.0	70.8
	5.00	28	29.2	29.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

VAR00009

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.2	5.2	5.2
	3.00	15	15.6	15.6	20.8
	4.00	59	61.5	61.5	82.3
	5.00	17	17.7	17.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

VAR00010

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.1	3.1	3.1
	3.00	7	7.3	7.3	10.4
	4.00	58	60.4	60.4	70.8
	5.00	28	29.2	29.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

VAR00011

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.0	1.0	1.0
	2.00	2	2.1	2.1	3.1
	3.00	5	5.2	5.2	8.3
	4.00	59	61.5	61.5	69.8
	5.00	29	30.2	30.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja (X2)**VAR00013**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	16	16.7	16.7	16.7
	2.00	65	67.7	67.7	84.4
	3.00	9	9.4	9.4	93.8
	4.00	5	5.2	5.2	99.0
	5.00	1	1.0	1.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

VAR00014

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	12	12.5	12.5	12.5
	2.00	70	72.9	72.9	85.4
	3.00	9	9.4	9.4	94.8
	4.00	4	4.2	4.2	99.0
	5.00	1	1.0	1.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

VAR00015

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	25	26.0	26.0	26.0
	2.00	45	46.9	46.9	72.9
	3.00	21	21.9	21.9	94.8
	4.00	5	5.2	5.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

VAR00016

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	19	19.8	19.8	19.8
	2.00	51	53.1	53.1	72.9
	3.00	19	19.8	19.8	92.7
	4.00	6	6.3	6.3	99.0
	5.00	1	1.0	1.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

VAR00017

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	24	25.0	25.0	25.0
	2.00	53	55.2	55.2	80.2
	3.00	13	13.5	13.5	93.8
	4.00	4	4.2	4.2	97.9
	5.00	2	2.1	2.1	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

VAR00018

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	20	20.8	20.8	20.8
	2.00	57	59.4	59.4	80.2
	3.00	8	8.3	8.3	88.5
	4.00	10	10.4	10.4	99.0
	5.00	1	1.0	1.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

VAR00019

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	17	17.7	17.7	17.7
	2.00	53	55.2	55.2	72.9
	3.00	16	16.7	16.7	89.6
	4.00	9	9.4	9.4	99.0
	5.00	1	1.0	1.0	100.0

Total	96	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

VAR00020

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	27	28.1	28.1	28.1
2.00	51	53.1	53.1	81.3
3.00	12	12.5	12.5	93.8
4.00	5	5.2	5.2	99.0
5.00	1	1.0	1.0	100.0
Total	96	100.0	100.0	

VAR00021

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	14	14.6	14.6	14.6
2.00	68	70.8	70.8	85.4
3.00	6	6.3	6.3	91.7
4.00	7	7.3	7.3	99.0
5.00	1	1.0	1.0	100.0
Total	96	100.0	100.0	

VAR00022

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	26	27.1	27.1	27.1
2.00	43	44.8	44.8	71.9
3.00	16	16.7	16.7	88.5
4.00	8	8.3	8.3	96.9

5.00	3	3.1	3.1	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Komitmen Organisasi (Z)

VAR00024

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	15	15.6	15.6	15.6
2.00	57	59.4	59.4	75.0
3.00	19	19.8	19.8	94.8
4.00	2	2.1	2.1	96.9
5.00	3	3.1	3.1	100.0
Total	96	100.0	100.0	

VAR00025

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	18	18.8	18.8	18.8
2.00	59	61.5	61.5	80.2
3.00	13	13.5	13.5	93.8
4.00	6	6.3	6.3	100.0
Total	96	100.0	100.0	

VAR00026

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	21	21.9	21.9	21.9
2.00	58	60.4	60.4	82.3
3.00	8	8.3	8.3	90.6

4.00	7	7.3	7.3	97.9
5.00	2	2.1	2.1	100.0
Total	96	100.0	100.0	

VAR00027

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	28	29.2	29.2	29.2
2.00	47	49.0	49.0	78.1
3.00	15	15.6	15.6	93.8
4.00	4	4.2	4.2	97.9
5.00	2	2.1	2.1	100.0
Total	96	100.0	100.0	

VAR00028

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	18	18.8	18.8	18.8
2.00	58	60.4	60.4	79.2
3.00	13	13.5	13.5	92.7
4.00	5	5.2	5.2	97.9
5.00	2	2.1	2.1	100.0
Total	96	100.0	100.0	

VAR00029

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	28	29.2	29.2	29.2
	2.00	57	59.4	59.4	88.5
	3.00	7	7.3	7.3	95.8
	4.00	2	2.1	2.1	97.9
	5.00	2	2.1	2.1	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

VAR00030

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	15	15.6	15.6	15.6
	2.00	67	69.8	69.8	85.4
	3.00	6	6.3	6.3	91.7
	4.00	7	7.3	7.3	99.0
	5.00	1	1.0	1.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

VAR00031

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	24	25.0	25.0	25.0
	2.00	53	55.2	55.2	80.2
	3.00	8	8.3	8.3	88.5
	4.00	10	10.4	10.4	99.0
	5.00	1	1.0	1.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

VAR00032

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	25	26.0	26.0	26.0
	2.00	59	61.5	61.5	87.5
	3.00	2	2.1	2.1	89.6
	4.00	8	8.3	8.3	97.9
	5.00	2	2.1	2.1	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Turnover Intention (Y)**VAR00034**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	21	21.9	21.9	22.9
	4.00	59	61.5	61.5	84.4
	5.00	15	15.6	15.6	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

VAR00035

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	16	16.7	16.7	17.7
	4.00	55	57.3	57.3	75.0
	5.00	24	25.0	25.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

VAR00036

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.1	2.1	2.1
	3.00	11	11.5	11.5	13.5
	4.00	65	67.7	67.7	81.3
	5.00	18	18.8	18.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

VAR00037

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.1	2.1	2.1
	3.00	8	8.3	8.3	10.4
	4.00	55	57.3	57.3	67.7
	5.00	31	32.3	32.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

VAR00038

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.2	4.2	4.2
	3.00	8	8.3	8.3	12.5
	4.00	66	68.8	68.8	81.3
	5.00	18	18.8	18.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Lampiran 5. Hasil Analisis PLS

Analisis Deskriptif

Variabel	N	Mean	Maximum	Minimum	Std. Deviation	kategori
Stres Kerja (X1)	96	3,981	4,727	2,09	0,449	Baik
Kepuasan Kerja (X2)	96	2,094	4,4	1,3	0,553	Rendah
Komitmen Organisasi (Z)	96	2,053	4,4	1,34	0,576	Rendah
Turnover Intention (Y)	96	4,045	5	3	0,477	Baik

Loading factor

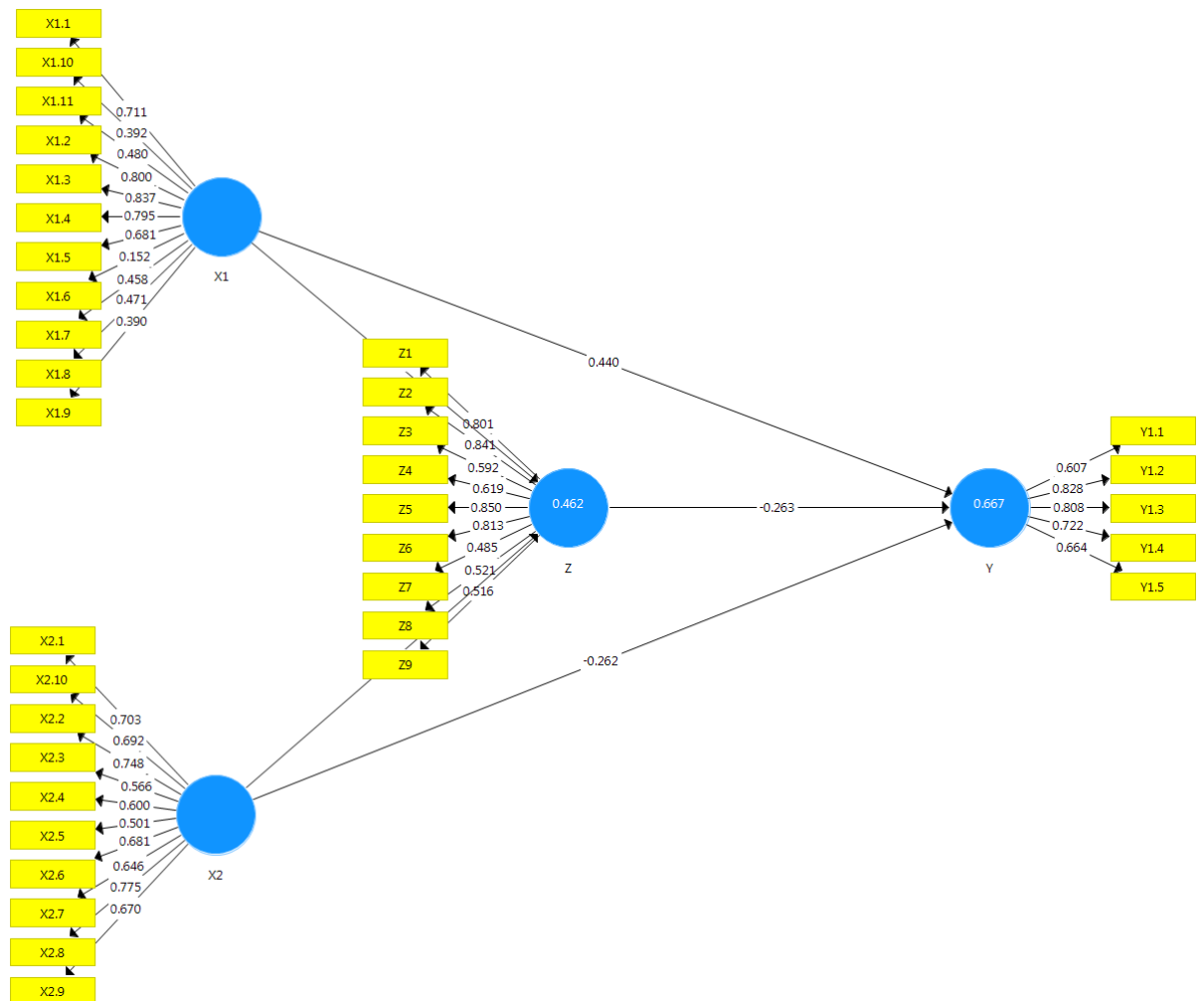
Variabel	Indikator	Loading Factor
STRES KERJA	X1.1	0,730
	X1.2	0,815
	X1.3	0,850
	X1.4	0,793
	X1.5	0,678
KEPUASAN KERJA	X2.1	0,692
	X2.2	0,743
	X2.6	0,702
	X2.7	0,702
	X2.8	0,776
	X2.9	0,696
	X2.10	0,710
KOMITMEN	Z1.1	0,806
	Z1.2	0,874
	Z1.4	0,607

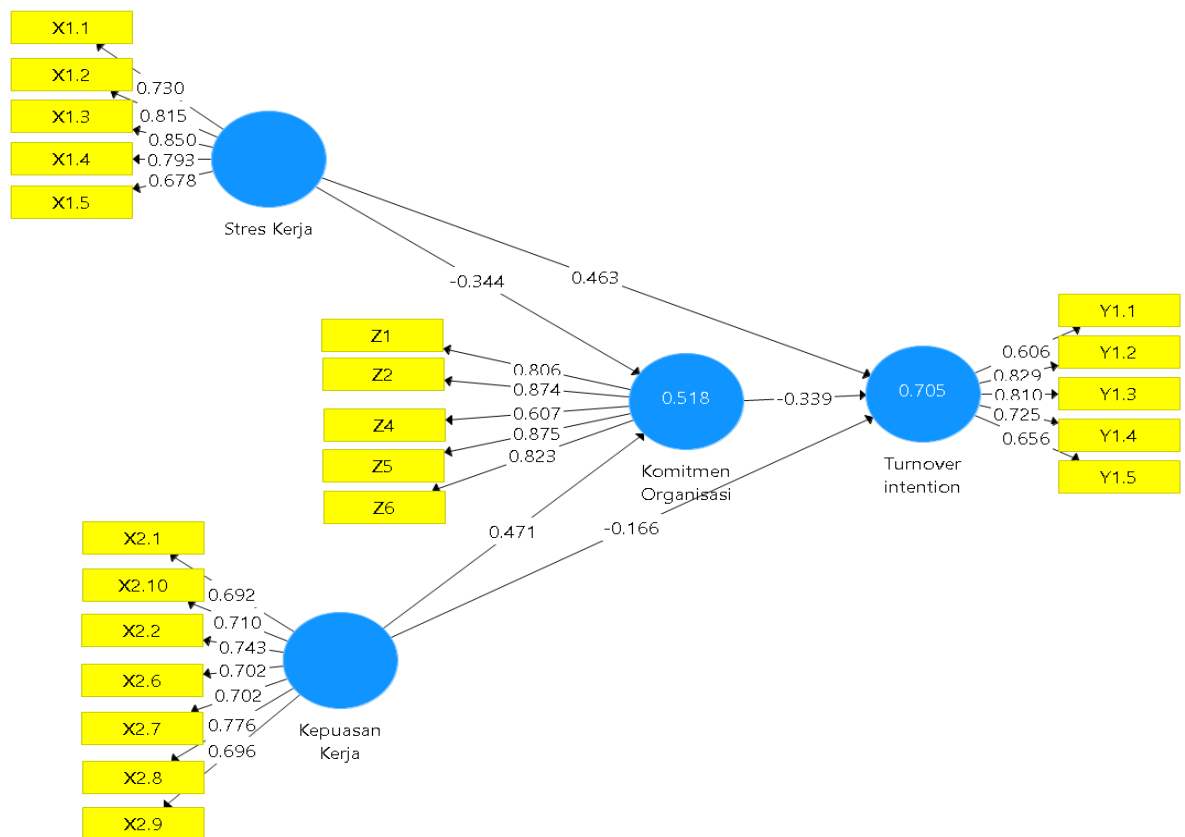
ORGANISASI	Z1.5	0,875
	Z1.6	0,823
TURNOVER INTENTION	Y1.1	0,606
	Y1.2	0,829
	Y1.3	0,810
	Y1.4	0,725
	Y1.5	0,656

Cross correlation

	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
X1.1	0,730	-0,506	-0,522	0,571
X1.2	0,815	-0,354	-0,522	0,588
X1.3	0,850	-0,472	-0,528	0,612
X1.4	0,793	-0,368	-0,413	0,571
X1.5	0,678	-0,416	-0,324	0,599
X2.1	-0,370	0,692	0,381	-0,403
X2.2	-0,316	0,743	0,383	-0,389
X2.6	-0,459	0,702	0,430	-0,461
X2.7	-0,515	0,702	0,636	-0,606
X2.8	-0,441	0,776	0,556	-0,522
X2.9	-0,221	0,696	0,327	-0,224
X2.10	-0,294	0,710	0,446	-0,456
Z1.1	-0,443	0,556	0,806	-0,538
Z1.2	-0,652	0,563	0,874	-0,753
Z1.4	-0,295	0,457	0,607	-0,326

Z1.5	-0,483	0,556	0,875	-0,620
Z1.6	-0,472	0,518	0,823	-0,593
Y1.1	0,460	-0,470	-0,519	0,606
Y1.2	0,618	-0,448	-0,580	0,829
Y1.3	0,613	-0,524	-0,638	0,810
Y1.4	0,538	-0,474	-0,539	0,725
Y1.5	0,526	-0,433	-0,346	0,656

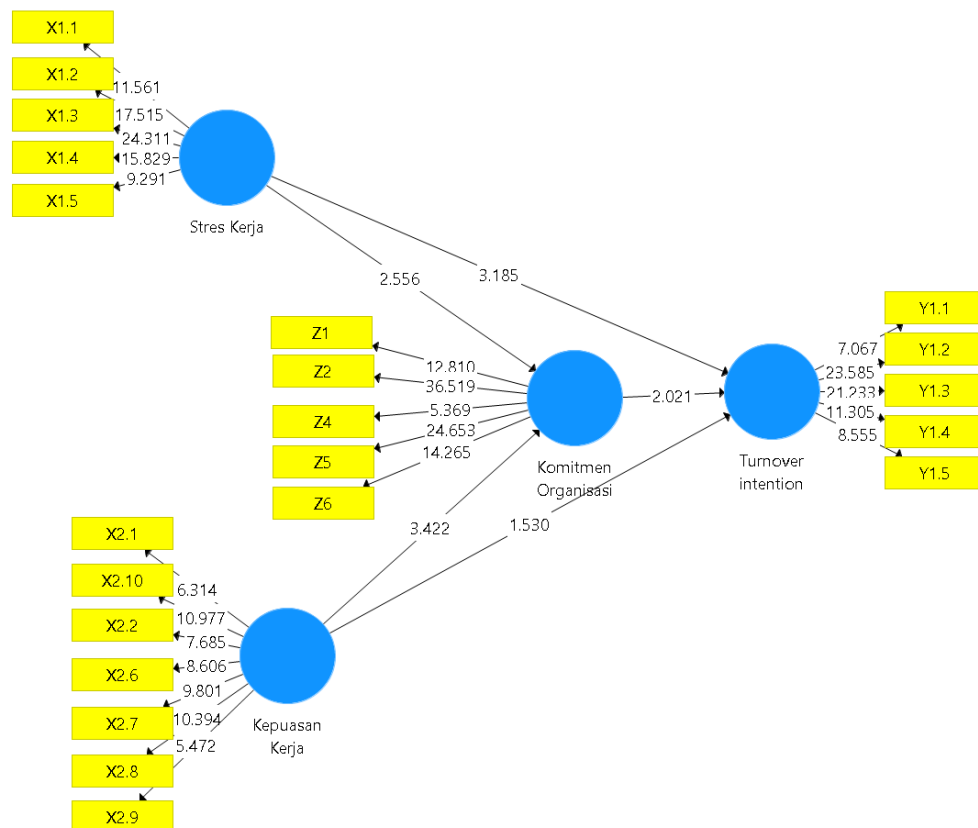




Laten variabel correlation

	Kepuasan Kerja	Komitmen Org...	Stres Kerja	Turnover intention
Kepuasan Kerja	1.000	0.659	-0.547	-0.643
Komitmen Organisasi_	0.659	1.000	-0.602	-0.728
Stres Kerja	-0.547	-0.602	1.000	0.758
Turnover intention	-0.643	-0.728	0.758	1.000

Hasil Analisis dengan bootstrapping



Path Coefficients (Mean, STDEV, T - Value)

	Original sampel (o)	Sampel mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T – Statistic (O/STDEV)	P Values
X1 – Y	0,463	0,471	0,145	3,185	0,002
X1 – Z	-0,344	-0,363	0,135	2,556	0,011
X2 – Y	-0,166	-0,142	0,109	1,530	0,127
X2 – Z	0,471	0,460	0,138	3,422	0,001
Z – Y	-0,339	-0,358	0,168	2,021	0,044

R – Square

	R – Square
Komitmen Organisasi	0,518
Turnover Intention	0,705

Cronbachs Alpha

	Cronbach's Alpha
Stres Kerja	0,832
Kepuasan Kerja	0,846
Komitmen Organisasi	0,859
Turnover Intention	0,776

AVE

	Ave
Stres Kerja	0,602
Kepuasan Kerja	0,515
Komitmen Organisasi	0,645
Turnover Intention	0,534

Composite Reliability

	Composite Reliability
Stres Kerja	0,882
Kepuasan Kerja	0,881
Komitmen Organisasi	0,900
Turnover Intention	0,849

Uji Hipotesis Direct Effect

Eksogen	Endogen	Direct Coef.	Std Error	P – Value	Keterangan
Stres Kerja (X1)	Komitmen Organisasi (Z)	-0,344	0,136	0,011	Signifikan
Stres Kerja (X1)	Turnover Intention (Y)	0,463	0,140	0,002	Signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	Komitmen Organisasi (Z)	0,471	0,141	0,001	Signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	Turnover Intention (Y)	-0,166	0,107	0,127	Tidak signifikan
Komitmen Organisasi (Z)	Turnover Intention (Y)	-0,339	0,164	0,044	Signifikan

Uji Hipotesis Indirect Effect

Eksogen	Mediator	Endogen	Indirect Coef.	Std Error	T Statistics	Ket.
Stres kerja (X1)	Komitmen Organisasi (Z)	Turnover Intention (Y)	0,116	0.072	1,600	Tidak Signifikan
Kepuasan kerja (X2)	Komitmen Organisasi (Z)	Turnover Intention (Y)	-0,159	0.090	-1,757	Tidak Signifikan

Uji Sobel

Uji 1

To conduct the Sobel test

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and MacKinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the a , b , s_a , and s_b into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	-0.344	Sobel test: 1.60058454	0.07285838	0.10946897
b	-0.339	Aroian test: 1.53047643	0.07619588	0.12589884
s_a	0.136	Goodman test: 1.68130337	0.06936047	0.092704
s_b	0.164	Reset all	Calculate	

Uji 2

To conduct the Sobel test

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and MacKinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the a , b , s_a , and s_b into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.471	Sobel test: -1.75775084	0.09083711	0.07878991
b	-0.339	Aroian test: -1.70342317	0.0937342	0.0884889
s_a	0.141	Goodman test: -1.81763178	0.08784452	0.06912043
s_b	0.164	Reset all	Calculate	